

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد خيضر – بسكرة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية

الرقم التسلسلي:.....
رقم التسجيل:.....

قانون العمل وتنمية الموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم اجتماع التنظيم والعمل
تخصص: تنمية الموارد البشرية

إشراف الأستاذ الدكتور:
علي غربي

إعداد الطالب:
رابح توابحية

أعضاء لجنة المناقشة

أ.د/ برقوق عبد الرحمن	أستاذ التعليم العالي	جامعة محمد خيضر بسكرة	رئيسا
أ.د/ غربي علي	أستاذ التعليم العالي	جامعة منتوري قسنطينة	مشرفا ومقررا
د/ حسان الجيلالي	أستاذ محاضر	جامعة منتوري قسنطينة	عضوا مناقشا

السنة الجامعية: 2010/2009

قائمة المحتويات

الترقيم	العناوين	الصفحة
	الإهداء	
	شكر وتقدير	
	الخلاصة	
أ	المقدمة	
	الفصل الأول/ المدخل لموضوع البحث	
-1-	تحديد إشكالية البحث وتسائلاته	02
-2-	أسباب اختيار الموضوع	09
-1-2	أسباب ذاتية	09
-2-2	أسباب موضوعية	09
-3-	أهمية البحث	10
-1-3	الأهمية العلمية	10
-2-3	الأهمية العملية	10
-4-	أهداف البحث	11
-1-4	الهدف الرئيسي للبحث	11
-2-4	الأهداف الفرعية للبحث	12
-5-	مفاهيم البحث	13
-1-5	قانون العمل	13
-2-5	إدارة الموارد البشرية	15
-3-5	تنمية الموارد البشرية	17
	الفصل الثاني/ قانون العمل وتنمية الموارد البشرية: مقارنة تاريخية نظرية	
-1-	الأهمية السوسيولوجية لقانون العمل	21
-1-1	قانون العمل مقارنة تاريخية	21
1-1-1	نظام العمل في الجماعات القديمة	22
2-1-1	نظام العمل في القرون الوسطى	22
3-1-1	نظام العمل في ظل الثورة الفرنسية	23
4-1-1	عوامل تكون قانون العمل في العصر الحديث	27
5-1-1	نشأة وتطور قانون العمل في الجزائر	30
-2-1	مقاربات نظرية لدراسة القانون	38
1-2-1	كارل ماركس والصراع الاجتماعي	40
2-2-1	ماكس فيبر والتغير الاجتماعي	43
3-2-1	دوركايم والتضامن الاجتماعي	46

50	مدرسة الغاية الاجتماعية	4-2-1
52	مدرسة التضامن الاجتماعي	5-2-1
55	تنمية الموارد البشرية	-2-
55	تنمية الموارد البشرية مقارنة تاريخية	-1-2
56	مرحلة ما قبل الثورة الصناعية	1-1-2
57	مرحلة الثورة الصناعية	2-1-2
58	مرحلة القرن العشرين	3-1-2
60	مرحلة ولادة إدارة الموارد البشرية	4-1-2
61	إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين	5-1-2
65	مقاربة نظرية لدراسة الموارد البشرية	-2-2
66	مدخل الإدارة العلمية	1-2-2
71	مدخل العلاقات الإنسانية	2-2-2
79	مدخل الموارد البشرية	3-2-2
الفصل الثالث/الإطار المنهجي للبحث		
87	حدود الدراسة الميدانية	-1-
87	الإطار المكاني	-1-1
88	الإطار الزمني	-2-1
89	الإطار البشري	-3-1
90	الاجراءات المنهجية للبحث	-2-
90	منهج البحث	-1-2
90	منهج تحليل المضمون	1-1-2
91	المنهج التاريخي	2-1-2
92	أدوات جمع البيانات	-2-2
92	فئات تحليل المضمون	1-2-2
93	المقابلة	2-2-2
94	عينة مادة التحليل	-3-
الفصل الرابع/ مرحلة ما قبل العمل		
96	تمهيد	
97	انعقاد علاقة العمل "التعيين"	-1-
98	عقد العمل الدائم	-1-1
101	عقد العمل محدد المدة	-2-1
108	المفهوم القانوني للعامل	-2-
108	العامل المنتج المسير	-1-2
111	العامل الأجير	-2-2
116	شروط تنصيب العمال ومراقبة التشغيل	-3-
117	الاستقطاب	-1-3
121	الاختيار	-2-3

125	آثار عقد العمل " الحقوق والواجبات "	-4-
127	الحقوق	-1-4
129	الواجبات	-2-4
الفصل الخامس/ سيرورة المسار المهني للعامل		
133	تمهيد	
134	التكوين	-1-
137	الترقية	-2-
138	الأجر	-3-
142	المشاركة العمالية	-4-
148	الممارسة النقابية	-5-
150	التراجع المستمر عن مبدأ التعددية النقابية	-1-5
151	حصر عملية التفاوض على المركزية النقابية	-2-5
الفصل السادس/ انتهاء علاقة العمل		
154	تمهيد	
155	التسريح بالمفهوم الاقتصادي	-1-
159	مبررات الدعوة إلى التسريح في قانون 11-90	-2-
162	البدائل القانونية للتسريح	-3-
165	نتائج الدراسة	
170	الخاتمة	
173	قائمة المراجع	
180	الملاحق	

الإهداء

إلى الوالدين الكريمين

إلى جميع أساتذتي ...

إلى إخوتي ...

إلى كل أصدقائي ...

أهدي ثمرة هذا العمل المتواضع.

الطالب: راجح توايحية

شكر وعرّفان

أُتقدّم بوافر الشكر والعرّفان الخالص لأستاذنا الكريم:

**** الأستاذ الدكتور علي غربي ****

الذي لم يبخل علينا بالنصح والعطاء في سبيل تتمة هذه المذكرة،

أدامه الله عوناً لكل طالب علم.

كما ولكل من: زميلي أستاذ القانون العام عمر ذيب، وأساتذة

قانون العمل ح الهادي، ج عبد الحكيم، كمال الوافي، وأستاذ الأدب العربي القديم بلقاسم
رحمون، أشكر لهم يد البذل وخالص النصيحة فلكم مني جزيل العرفان والتقدير، وأُتقدّم
بالشكر لكل إدارات مؤسسة somiphos على الدعم المعنوي الذي قدموه خلال مراحل
إنجاز الشق الميداني، ولكل أعضاء لجنة المناقشة لقبولهم تخصيص جزء من وقتهم الثمين
لمناقشة هذه المذكرة.

الباحث

ملخص البحث

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على مضمون قانون علاقات العمل من خلال كل مرحلة تمر بها علاقة المورد البشري بصاحب العمل من الجانبين القانوني والاجتماعي، و على طبيعة إبرام عقد العمل والعمليات المتحكمة فيها ونوعية العلاقة القائمة بين هذا القانون وعمليات تنمية الموارد البشرية في إطار مستويات الحقوق الممنوحة للعامل كإمكانية لتحقيق ديمقراطية صناعية.

تكونت عينة مادة التحليل من عينة المصادر التي شملت قانون علاقات العمل 90-11 وهذا لارتباطه الوثيق بعمليات تنمية الموارد البشرية، وتبيان سيرورة المسار المهني للعامل وكيفيات انتهاء هذه العلاقة، هذا بالاستعانة بعدد من المراسيم والأوامر المعدلة لبعض المواد من نفس القانون وذلك بدراسة المضمون الظاهري للوثيقة وتناول كلمات أساسية معبرة، كما تمت دراسة المضمون المستتر للوثيقة بفك المعنى الخفي للنصوص.

أظهرت النتائج أن العقد المؤقت "الاستثناء" هو الفكر السائد والمسيطر يحارب بأسلحته المادية فكرة العقد الدائم "والذي هو الأصل"، كما أن عمليات التكوين والترقية والمشاركة والممارسة النقابية لم ترتق إلى مستوى التحديات التي تفرضها المرحلة الراهنة بالانفتاح على السوق العالمية حيث تشتد المنافسة وعلى هذا تتأكد فكرة الديمقراطية على أنها فكرة طوباوية بعيدة عن الواقع، كما لم يبين قانون علاقات العمل جانب ضمان الوظيفة بعد تحسن وضعية المؤسسة برجع العاملين، وبهذا فإن المهمة الرئيسية للمؤسسة الصناعية هي محاولة إصلاح ذاتها قبل البحث عن تجديد قانوني.

Résumé de la recherche

L'objectif de cette étude est d'identifier le contenu de la loi des relations de travail au cours de chaque étape de leur relation avec les ressources humaines et les employeurs au processus juridique, social, et sur la nature de contrat de travail et de les processus régissant la qualité de la relation entre ce droit et le développement des ressources humaines dans le cadre des niveaux des droits accordés au travailleur envisagé comme une possibilité pour atteindre une démocratie industrielle.

L'échantillon de la matière d'analyse est formée de celle des ressources des relations de travail, loi 90-11, ceci est étroitement lié au processus de développement des ressources humaines, et au celui de cheminement de carrière du travailleur et comment mettre fin à cette relation, cela se fait avec les nombreux décrets et ordonnances modifiant certains articles de la même loi et en étudiant le contenu virtuel du document et en accentuant certains mots-clés expressives. Le contenu latent du document a également été étudié en déchiffrant le sens cache des textes.

Les résultats ont montré que le contrat temporaire "exceptionnel", qui est l'opinion dominante, combat à l'aide de ses armes matériels l'idée du contrat permanent "ce qui constitue l'origine", et que processus de formation, de promotion, la participation et la pratique de l'association n'a pas à la hauteur des défis posés par l'état actuel ouverte sur le marché mondial ou la concurrence est intense et présente. De cela, l'idée de la démocratie comme une utopie est loin de la réalité, et que la loi des relations de travail ne montre pas la nécessité de garantir l'emploi après l'amélioration de l'état de la nouvelle société après la reprise des travailleurs, de sorte que la tâche principale de la société industrielle est de tenter de se réformer avant de chercher un renouvellement juridique.

قائمة الجداول والأشكال

الترقيم	عناوين الجداول	الصفحة
	أثر اختلاف النظرة إلى الموارد البشرية من خلال تطور وظائفها تبعاً للمداخل النظرية.	85
01	تكرار مصطلحي عقد العمل وعقد العمل محدد المدة	101
02	حالة تعداد العاملين بمؤسسة صوميفوس حتى أكتوبر 2009	103
03	اختلاف التسميات للعامل والمستخدم	113
04	تكرار المواد المتضمنة مصطلحي الحقوق والواجبات لكل من العامل والمستخدم	126
05	تكرار مصطلحي الحقوق والواجبات	129
06	تكرار الكلمات المعبرة عن انتهاء علاقة العمل	156
07	تكرار الكلمات المعبرة في قانون 90-11	165
عناوين الأشكال		
01	تصور الماركسية للمجتمع	42
02	الحالات المختلفة للحقوق والواجبات	130

المقدمة

يعتبر القانون الظاهرة الاجتماعية الوحيدة التي استطاعت أن تتطور وتنظم نفسها، ويتبين ذلك من خلال الدور البارز الذي تقوم به هذه الظاهرة في حياة الفرد والمجتمع عمليا وفكريا، وقد دلت التجارب والدراسات على أن القانون إحدى القوى التي تساعد على تحضر المجتمع الإنساني، وعلى أن نمو الحضارة قد ارتبط على الدوام بالتطور التدريجي لنظام القواعد التشريعية، ولجهاز يجعل تنفيذها فعالا ومنتظما.

ومن الواضح وعلى صعيد المؤسسات الصناعية، فإن وجودها في العصر الحديث ارتبط ارتباطا وثيقا بفكرة وجود قوة لها سلطة تدير من خلالها جموع العاملين، هذه القوة استمدتها أساسا من قوانين العمل والتشريعات التي تصدرها الحكومات، والتي لها تأثير كبير ومباشر في وضع استراتيجية إدارة الموارد البشرية وتنفيذها، ويتطلب ذلك وضع المتغير القانوني ضمن الاعتبارات الأساسية التي تقوم عليها هذه الإدارة انطلاقا من التغيرات المتسارعة التي تواجهها المنظمة بصورة عامة، فعدم الربط بين نصوص قانون العمل وعمليات تنمية الموارد البشرية يبعد المنظمة عن تحقيق رسالتها وأهدافها.

وحيث أن المورد البشري يمثل العمود الفقري الذي يؤثر بشكل مباشر على الفعالية التنظيمية للمؤسسة وباعتباره ميزة تنافسية كبرى واستثمارا طويل الأجل، فقد حرصت الكثير من النظريات والمداخل على محاولة التوليف بين زيادة هذه الفعالية التنظيمية وإشباع حاجات الأفراد واعتبرتهما يكملان بعضهما البعض، فتحقيق مكاسب في أحدهما لا يكون على حساب أو تكلفة الآخر، من هنا كان لا بد أن نرى في قانون علاقات العمل الوسيلة لتحقيق الانسجام الاجتماعي والتوفيق بين مختلف المصالح المنافسة لطرفي العقد.

ولأجل تبين حقيقة هذا التصور، جاء هذا البحث لمعرفة مدى مساهمة وتماشى قانون العمل مع متطلبات تنمية الموارد البشرية في ظل التغيرات الحاصلة، من خلال الوقوف على

تحليل مضمونه السوسيولوجي ومعرفة كل مرحلة تمر بها علاقة المورد البشري بصاحب العمل من جانب قانوني واجتماعي .

ولمناقشة هذا الموضوع الهام والحساس، فقد تم تقسيمه إلى ستة فصول، لمعالجة أبعاده مع مراعاة التكامل والترابط بين فصوله وعناصره من جهة، وبين الجانب النظري والميداني من جهة ثانية، والوصف التالي يوضح ذلك .

جاء الفصل الأول عبارة عن مدخل لموضوع البحث، حيث تم خلاله التطرق إلى تحديد الإشكالية وتساؤلاتها، والأسباب الذاتية والموضوعية التي دفعت بالباحث لاختيار موضوعه كما تم ذكر الأهمية العلمية والعملية التي يكتسبها الموضوع، والهدف الرئيسي والأهداف الفرعية التي يسعى الباحث إلى تحقيقها، ولأجل توضيح ذلك تطرق الباحث إلى تحديد المفاهيم الرئيسية مع الإشارة إلى عدم وجود دراسات سابقة "على حد البحث الذي قام به الباحث".

أما الفصل الثاني فتناول المقاربة التاريخية والنظرية لكل من قانون العمل والموارد البشرية، وذلك كمحاولة من الباحث لتوضيح أهم المراحل التاريخية التي مر بها قانون العمل من نظام العمل في الجماعات القديمة حتى تكونه حديثا وتم التركيز أكثر على تطوره بالجزائر في فترة ما بعد الاستقلال، وفي المقابل تم التطرق إلى مراحل تطور مفاهيم إدارة الموارد البشرية وتم تتبع هذا التطور التاريخي لمحاولة استجلاء المقاربة بين قانون العمل وتنمية المواد البشرية، ولتبيان ذلك أكثر من جانب الدراسات والنظريات في هذا الموضوع، كان التركيز على الأهمية السوسيولوجية للقانون من خلال دراسات ماركس وفيبر ودوركايم وكيف كان لهم الفضل والتأثير على ظهور مدارس ومذاهب قانونية استثمرت هذه الأفكار في خلق توجهات فكرية قانونية جديدة تتبنى أساسا على فكرة الغاية الاجتماعية للقانون والتضامن الاجتماعي، ومن جهة أخرى حققت النظريات المهمة بالتنظيم قفزة نوعية في دراسة الموارد البشرية، وتجلى ذلك في مدارس الإدارة العلمية والعلاقات الإنسانية وأخيرا الموارد البشرية.

واحتوى الفصل الثالث على عرض للإطار المنهجي للبحث و مجالاته، من الإطار المكاني والزمني والبشري، وكذا الإجراءات المنهجية للبحث، حيث تم استخدام منهج تحليل المضمون كمنهج أساسي ثم المنهج التاريخي، وتم جمع المعلومات عن طريق أدوات تتمثل في فئات تحليل المضمون والمقابلة، وأخيرا تم تقديم عينة مادة التحليل بالنظر إلى المنهج المستخدم.

وتم تخصيص الفصول الموالية لعرض وتحليل مضمون قانون العمل في مقابل عمليات تنمية الموارد البشرية، وما تعرضه الدراسة الميدانية من إشكاليات على الواقع الملموس.

حيث تم التركيز في الفصل الرابع على مرحلة ما قبل العمل كمحاولة لتحليل نصوص القانون حول عقد العمل إن كان غير محدد المدة أو محدد المدة ومعرفة توجهات المؤسسة ومدى تطبيقها لهذا الجانب، هذا بالإضافة إلى النظرة القانونية للعامل من خلال تطور هذا المفهوم من الفترة الاشتراكية كعامل منتج مسير إلى التوجه الرأسمالي كعامل أجبر، كذلك حاول الباحث التركيز على قانون 19-04 الخاص بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل والتركيز أكثر على الاستقطاب كعملية أساسية من عمليات تنمية الموارد البشرية، في حين تم مناقشة عملية الاختيار والتي لم يتطرق لها قانون علاقات في العمل هذا بالإضافة إلى الآثار المترتبة على عقد العمل.

أما الفصل الخامس فاختص بالتكوين والترقية والأجر، وكذا المشاركة العمالية والممارسة النقابية وتبيان دورها في إرساء ديمقراطية صناعية.

وجاء الفصل السادس والأخير ليبين انتهاء علاقة العمل وهذا بالتركيز على التسريح لأسباب اقتصادية، كمحاولة لمعرفة الأسباب الظاهرة والخفية وراء التعارض الموجود في القانون بين تطبيق مبدأ سلطان الإرادة في تشكيل علاقة العمل وتطبيق مبدأ سلطان القانون في إنهاؤها.

الفصل الأول: المدخل لموضوع البحث

-1- تحديد إشكالية البحث وتساؤلاته

-2- أسباب اختيار الموضوع

-1-2 أسباب ذاتية

-2-2 أسباب موضوعية

-3- أهمية البحث

-1-3 الأهمية العلمية

-2-3 الأهمية العملية

-4- أهداف البحث

-1-4 الهدف الرئيسي للبحث

-2-4 الأهداف الفرعية للبحث

-5- مفاهيم البحث

-1-5 قانون العمل

-2-5 إدارة الموارد البشرية

-3-5 تنمية الموارد البشرية

1-تحديد إشكالية البحث وتساولاته:

التنمية قضية تشغل رجال الصناعة والإدارة ومخططي السياسات العامة للدول والمجتمعات على اختلاف منطلقاتهم الإيديولوجية، لذلك أصبحت ميدانا هاما يتعاضد شأنه في علم الاجتماع والعلوم الأخرى، ذلك أن التنمية امتداد طبيعي لدراسات التغير الاجتماعي والتجارب الاجتماعية الحية بما فيها من ديناميكية، وبكل ما تطرحه من قضايا للقضاء على التخلف من خلال توجيه النمو في اتجاه أهداف مضبوطة ومحددة تترجم تطلعات ومتطلبات المجتمعات النامية من خلال ما فرضته ظروف التقدم العلمي والتكنولوجي لتحقيق التقدم والتغير المستهدف، من أجل الانتقال من حالة غير مرغوب فيها إلى حالة مرغوب الوصول إليها، لاستحداث تغيير أساسي في البناء الاجتماعي بما يتضمنه من تنظيمات مختلفة الأهداف والموضوعات والتي تغطي بتعارض بعضها البعض الآخر.

هذا الاختلاف يعبر صراحة عن كتلة من المصالح المتنافسة التي تبدو اقتصادية في غالبيتها إلا أنها ليست كلها كذلك، والصدام غير المقيد بين هذه المصالح يؤدي إلى الفوضى والاضطراب، ولا يمكن إرضاء هذه المصالح كلها لأنها في صراع بعضها مع بعض ولا يمكن أبدا تحقيق الاكتفاء المطلق لإرضاء الجميع، فهناك مصالح تعتبر أقل أهمية أو قيمة من غيرها، وهناك بعض المصالح أيضا كان من الممكن رفضها سلفا باعتبارها معادية بالتأكيد للمجتمع، من هنا وقف القانون كوسيط غير متحيز بين هذه المتطلبات والحاجيات المتنافسة كلها، وكان المطلب الحقيقي هو ربط هذه الحاجيات المتطورة في المجتمع بالعملية القانونية لتصبح هذه الأخيرة شكلا من أشكال الرقابة الاجتماعية تجري من خلالها عملية فحص أو مراقبة أو قبول أو رفض المصالح المتنافسة والمتصارعة، وبهذا يكون القانون عميق الجذور في التركيبة الاجتماعية العامة وأيديولوجيتها، يطور بعض المبادئ الأساسية الخاصة به والتي تضع الإطار أو النمط الذي يتطور القانون ضمنه، وهذه المبادئ مرنة وتتغير مع تغير المجتمع، فمجتمع بدايات القرن العشرين اعتبر حرية التعاقد إحدى الافتراضات الأساسية، ومجتمعنا المعاصر يشهد اعترافا

تدرجيا بمبادئ حق العمل وحق الحماية القانونية من فقد الوظيفة على حد ما جاء به كل من روسكويابوند Roscoe pound ، رودلف فون اهرنج R.Von Ihering، وبهذا نجد أن الدراسات التي تناولت أصول المعالجة السوسولوجية للقانون قد أعقبت رؤى تمايزت إلى حد كبير بين كتابات روسو الذي حاول شرح وحدة المجتمع عبر مفهومه عن الإرادة العامة، وما عبر عنه فيبر بأن القانون نفسه لم يكن مجرد صياغة قانونية بل تعبيراً حدسياً لأوامر العرف أو المجتمع نفسه، وأمام هذا التناظر فيما بين القانون والمجتمع، وباعتباره ظاهرة اجتماعية نجد أن أكبر فئة في المجتمع والمتمثلة في العمال يحكمهم القانون.

وإذا كان موضوعنا يرتبط أساساً بالموارد البشري في المؤسسة الصناعية فإن الأمر يحتم علينا البحث في موضوع قانون العمل باعتباره التعبير الحدسي لأوامر ومتطلبات الطبقة العمالية نفسها على حد ما جاء به فيبر؛ وباعتباره أيضاً الوسيط غير المتحيز بين الموارد البشرية والمؤسسة الصناعية المستخدمة والذي يضمن الرضا لكل من طرفي علاقة العمل، ذلك أن إفرازات علاقة العمل كثيرة وليست في جميع الأحوال مرضية للعامل لأنه الطرف الأضعف في هذه العلاقة، ولأجل فهم تلك العلاقة بالشكل الجيد والرؤية التحليلية وبكل ما يحتويه قانون علاقات العمل من قواعد ونصوص قانونية قد تضيق أو توثق العلاقة بينه وبين وظائف تنمية الموارد البشرية ارتأينا وضع تساؤل رئيسي، لتجيب عنه المعطيات الواقعية للمؤسسة الصناعية والمضمون السوسولوجي لقانون 90-11، وهو:

هل يتماشى قانون العمل مع متطلبات تنمية الموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية في ظل التغيرات الجديدة ؟

إن نشوء علاقة العمل بين فئتي العمل ورب العمل يخضع إلى لوائح وتشريعات قانونية معترف بها من طرف النقابة العمالية العالمية، التي عملت منذ وجودها على حفظ حق العامل وتحسين علاقته بالفئة الثانية وإيجاد مجال التوافق بينهما والبحث المستمر عن حلول قانونية للمشكلات والمنازعات، التي تواجه العامل في علاقته برب العمل وبالمؤسسة

الصناعية على وجه العموم وتتجلى من خلال هذه العلاقة التفاعلية المرحلية التي تعبر عن حياة الفرد بصفته عاملاً، فحياته هذه والتي لا يمكن أن يستغنى فيها عن دور المؤسسة المستخدمة وإدارتها تبدأ بعقد العمل الذي يتم بينه وبين المستخدم وتنتهي بانتهاء علاقة العمل، وما بين تحرير العقد وانتهائه تتكون علاقات عمل متعددة وينتج عنها خلال هذا المسار آثار تابعة تتعلق أساساً بالأجر والمنح والامتيازات (النقل، الترقية، التدريب، الحوافز...)، وتبعاً لذلك تبرز أهمية دور المورد البشري في حياة المؤسسة المستخدمة، غير أنه يتعين على المؤسسة قبل هذا اتخاذ العديد من الإجراءات والعمليات لتمكين فرد بمواصفات معينة في أن يصبح عاملاً، ومن هنا وبغرض الصياغة الإجرائية التي تسمح بتوجيه الدراسة وتحديد مجالها كموضوع، نعتقد أنه لا بد من الاعتماد على ثلاثة محاور أساسية وهذا وفقاً لمرحلة وظائف الموارد البشرية وما يبرزه قانون علاقات العمل.

يتجلى قانون العمل باعتباره قانوناً يحمي الأجير من تعسف من يستأجره أو العامل من تعسف رب العمل ويضمن له منصب الشغل والشروط الصحية والنظافة والتأمين الشامل طبقاً لمعايير وقواعد منظمة ومحددة، هذه القواعد إنما تحدد بداية إبرام عقد العمل، وتنشأ هذه العلاقة بشروط محددة كما حددها المشرع الجزائري في قانون 90-11، والذي هو في الأصل ذاتي المصدر من حيث الدور الذي لعبته الطبقة العاملة في وضع هذه القواعد والأحكام، إذا ما لاحظنا التغير الحاصل بين تشريع 90-11 والتشريع الذي قبله، وهذا إنما مساهمة لما تمخضت به التجربة الاقتصادية الجزائرية والتي عرفت تحولات جذرية ونقلة نوعية من نظام بدأ في الزوال إلى نظام ساد العالم، وانتقال العالم أجمع من ثنائية إلى أحادية قطبية، كل هذه الظروف كانت لها الأثر البالغ في تراجع مبدأ سلطان القانون أمام القواعد التي نشأت عن المطالب العمالية (مبدأ سلطان الإرادة).

ومن جهة أخرى فإن عملية إبرام العقد تتم بموجب مراحل قبلية دأبت عليها المؤسسات المستخدمة من خلال وضع تخطيط يوضح حاجة المنظمة من الموارد البشرية من حيث خصائص العاملين ومواصفاتهم في التعلم أو التدريب أو الخبرات أو القدرات،

إضافة إلى تصميم ووصف الوظائف التي تتضمن مهام كل وظيفة ومتطلبات شغلها، إلى عملية البحث عن الموارد البشرية التي تحتاجها المنظمة في سوق العمل والعمل على توفيرها ليتم اختيار وغربة وانتقاء أفضل المتقدمين الذي تتوفر فيه المواصفات أكثر من غيره أين يتم تعيينه، وهنا (أي التعيين) تحدث نقطة الالتقاء بين وظائف تنمية الموارد البشرية وقانون علاقات العمل، والذي يبين في نصوص موادته كفاءات وشروط التعيين دون الخوض في المراحل المذكورة آنفا والتي لها دور هام في تحقيق إنتاجية عالية بالمؤسسة، حيث أن الاستقطاب والاختيار الجيد إنما يؤدي إلى فاعلية في أداء المنظمة وانسجام مع ثقافتها وبهذا تحقق المؤسسة رسالتها المستقبلية.

وبتوقيع العقد بين المستخدم والأجير تبدأ مرحلة جديدة في حياة الفرد حيث تعطى له صفة عامل، أين تتحقق له جملة من الحقوق وتقرض عليه جملة من الواجبات ويبدأ مساره المهني بتتابع مراكز معينة يشغلها في التخصص الوظيفي (العملي) داخل المؤسسة المستخدمة كما يعبر عنه بمسار الحراك داخل هذه المؤسسة، حيث يقوم العامل بتراكم وتجميع مجموعات فريدة ومميزة من المراكز والخبرات في مجال حياته العملية التي تنطوي على ترقى وتقدم مستمر وسريع في المركز أو الأجر في المستقبل الوظيفي وفقا لمتطلبات الوظيفة والفرد على حد سواء، ولمقتضيات تشريع العمل والاتفاقيات الجماعية؛ فالمؤسسة المستخدمة ملزمة بعد إبرام العقد بتنفيذ محتوياته إذ تتكفل بالعامل في إطار ما يسمى بتنمية المورد البشري ومنحه حقوقا معينة تتمثل أساسا في حق المساهمة في الهيئة المستخدمة (المشاركة).

كذلك شرع قانون 90-11 الحق في التفاوض الجماعي عن طريق التمثيل وممارسة النشاط النقابي للتوصل إلى اكتساب حقوق جماعية عبر أداة الاتفاقية الجماعية والحق في الوقاية الصحية والأمن وطب العمل وكذا الراحة والأجر، وإن نظرنا إلى قانون العمل نجد كذلك الحق في التكوين والترقية، ولعل معظم علماء الاجتماع والاقتصاد يربطون مفهوم تنمية الموارد البشرية بمفهوم التدريب والتكوين حيث يقع عبؤها على عاتق صاحب العمل

والذي من خلاله يهدف إلى تحسين مستوى العامل قصد ترقيته في عمله وضمان أهداف العاملين بالموازاة مع الأهداف المنظمة المستخدمة أين تتحقق رسالة المنظمة إذا ما حققت ذلك، وفي المقابل يترتب على مقدار العمل أثناء تنفيذه التزامات وواجبات على العامل ترتبط أساسا بمنصب عمله وتأدية مهامه وكذلك بتنفيذ تعليمات السلطة السلمية والمشاركة في التكوين، ذلك أن التكوين واجب بقدر ما هو حق للعامل وكذا واجب السر المهني ومراعاة تدابير الصحة والأمن والخضوع إلى الرقابة الطبية.

إن مرحلة المسار المهني (العملي) للعامل ترتبط ارتباطا بالغا بالمؤسسة، حيث أن تنمية المورد البشري وتدريبه وتطويره يستجيب لمتغيرات بيئة المؤسسة الداخلية والخارجية، هذه الأخيرة التي تؤثر بشكل فعال في الأهداف العامة للمؤسسة وبالتالي تؤثر على أهداف العاملين بها، وهذا بتزايد المنافسة خاصة بعد عولمة الأسواق والعمل باتفاقيات "الجات" تحت مظلة منظمة التجارة العالمية، والشراكة الجزائرية الأوربية، وكذا التقدم التكنولوجي المتسارع أين ستظهر وظائف واحتياجات تدريبية جديدة وتطوير للمورد البشري وهذا لتعزيز القدرة التنافسية للمؤسسة؛ أما عن البيئة الداخلية للمؤسسة فتأثيراتها على التدريب يكون استجابة لمتغيرات متعددة مثل إعادة التنظيم واستحداث أنشطة جديدة ولعلاج ظواهر سلبية مثل زيادة الغياب والتمارض وحوادث العمل.

لعل أكثر ما اتجه إليه قانون علاقات العمل وحتى النظام الداخلي بالمؤسسة هي النصوص الردعية فيما يخص أوقات العمل والغيابات وما يترتب عنها من جزاءات، كذلك الوقاية وطب العمل والانضباط في هذه الأمور والآثار التابعة عن الأخطاء المهنية والعقوبات فيما يخص التأديب والفصل وغير ذلك، ولعل هذه الأحكام والنصوص نجدها بشكل يؤكد ما جاء في قانون 90-11 من خلال الاتفاقية الجماعية والنظام الداخلي للمؤسسة، فالخوض في هكذا قانون يعكس لنا الذهنية الاقتصادية التي تسير عليها المؤسسة وخاصة وأن صدور هذا القانون ارتبط بالتحول الجذري إلى الرأسمالية واقتصاد السوق، من نظام كان يسير اشتراكيا وبشعارات تتحدث عن العدالة والمثالية في تطبيقها، وتستهلك مبادئها

من نظريات العدالة الاجتماعية والتي تحولت بدورها وعلى نطاق الخطاب السياسي بخاصة بعد بداية التسعينات (1993) إلى مفهوم الحماية الاجتماعية؛ إن التجديد الذي حدث على مستوى القوانين بالجزائر مس أساسا دستور 1989 ثم يليه قانون العمل (موضوع دراستنا)، إنما كرس تبعات وخيمة على العمل فيما يتعلق بإنهاء علاقة العمل، حيث وضع المشرع ثلاثة حالات : أسباب قانونية عادية وأسباب قانونية عارضة وهذه الأسباب لا تتعارض مع مبدأ سلطان الإرادة الذي خضع أساسا له إبرام العقد، غير أن المشرع أتاح للمستخدم تقليص عدد العاملين إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية وهذه هي الحالة الثالثة لانتهاء علاقة العمل، فإذا كان العقد خاضعا لحرية التعاقد والاختبار المتبادل لطرفي العقد، فإنه في هذه الحالة لا يعرف نفس الحرية بالرغم من انتشارها كظاهرة (ظاهرة تسريح العمال)، من هنا وللاجابة على التساؤل المركزي ارتأينا وضع ثلاثة أسئلة فرعية كموجهات للبحث وهي :

1- هل أعيد الاعتبار لعقد العمل والمبادرات الحرة في هذا القانون تماشيا مع اقتصاد السوق؟

2- هل حقق قانون علاقات العمل من خلال ما جاء به من حقوق للعامل فكرة الديمقراطية الصناعية ؟

3- لماذا هذا التعارض في قانون علاقات العمل بين تطبيق مبدأ سلطان الإرادة في إبرام العقد وبين تطبيق مبدأ سلطان القانون في انتهاء علاقة العمل ؟

والإجابة على هذه الأسئلة سوف يكون من مضمون قانون العمل 90-11 ومن المعطيات الميدانية للمؤسسة ميدان الدراسة.

2- أسباب اختيار الموضوع:

تتنوع الأسباب في اختيار أي موضوع بحث إلى شقين، ذاتية وموضوعية :

1-2 أسباب ذاتية: وهي التي تتصل مباشرة برغبة الباحث وميوله الشخصية،

وتتلخص في التالي :

- الاهتمام بموضوع قانون العمل والذي كان يطلق عليه القانون الاجتماعي.

- دراسة قانون العمل في التدرج دراسة قانونية بحتة دون الأخذ بعين الاعتبار (سوسيولوجية قانون العمل).

- القناعة الذاتية في أن صياغة القانون يتأتى من خلال معرفة مصادره، فالعامل والنقابة والمشتغلين بالبحث في هذا الميدان لهم الدور الرئيسي في سن تشريع جيد ومتطور يكون في منتهى الدقة ويتماشى مع المتطلبات الاجتماعية والسياسية والاقتصادية للعامل والمؤسسة والدولة.

2-2 أسباب موضوعية: وهي التي تتعلق بالجوانب العلمية في معالجة مثل هذا

الموضوع، ومن بينها :

- إضافة بسيطة في البحوث السوسيولوجية المهمة بقانون العمل حيث كان تصورنا العام للبحث العلمي عموما والسوسيولوجي خصوصا ينطوي على التمسك بالجيد والابتعاد عن الموضوعات المكررة، كمحاولة لإحداث نقلة نوعية على مستوى طبيعة البحوث الواجب اقتحام فضائها وسبر أغوارها، وإعطاء هذه الدراسة نوعا من الديناميكية والحركية من خلال مساهمة البحث السوسيولوجيا لأكاديمي للواقع الاقتصادي والاجتماعي الراهن.

- هناك سبب آخر لدراسة هذا الموضوع وهو أنه يمس عدة حقول معرفية تتصل فيما بينها اتصالا مباشرا (قانون، علم اجتماع، اقتصاد)، وهذه الأهمية تدفعنا لضرورة توسيع دائرة الفهم والإدراك من أجل إعطاء الموضوع حقه في التحليل والتأويل في مجال التخصص.

- كذلك التطبيق الحرفي للنصوص دون محاولة البحث في إصلاح الأمور من طرف الباحثين خاصة في ميدان علم الاجتماع يخلق فجوة بين السياسي والمشرع والباحث، هذا الأخير الذي له الدور الأساسي في التغيير والتعديل.

3- أهمية البحث :

تتعدد الطرق والأساليب التي تصاغ بها أهمية البحث، إلا أن جميعها تدور حول محورين أساسيين " علمية وعملية " :

3-1 الأهمية العلمية :

- إن هذه الدراسة تقدم إضافة منهجية جديدة للربط بين قانون العمل وتنمية الموارد البشرية من خلال انموذج مقترح يربط بين نصوص هذا القانون وعمليات تنمية الموارد البشرية.

- تشخيص مدى التوافق بين نصوص قانون العمل وعمليات تنمية الموارد البشرية، وأين يكمن النقص والتعارض في نصوصه.

3-2 الأهمية العملية :

تقدم هذه الدراسة الإسهامات الآتية :

- الوقوف على الإشكاليات المطروحة في قانون علاقات العمل من خلال تحليل مضمونه في سياق إجرائي.
- جمع معطيات واقعية حول كفاءات تطبيق قانون العمل ووظائف تنمية الموارد البشرية من الميدان.
- الكشف عن الخطوط العريضة لمرحلة حياة العامل من خلال وظائف تنمية الموارد البشرية وما ينص عليه قانون 90-11.
- معرفة مدى التزام صاحب العمل باحترام الشرعية القانونية ومدى مساهمة القانون في تنمية الموارد البشرية.

4- أهداف البحث :

الهدف هو المرآة الحقيقية للبحث وهو ما نسعى للوصول إليه مستغلين في ذلك كافة الموارد المتاحة لدينا أفضل استغلال ممكن، وهو السبب الذي من أجله تمت صياغة البحث وكتابته، والأهداف نوعان هدف رئيسي يتحكم ويسيطر على باقي أهدافنا وهو أول الأهداف التي يتم وضعها، وأهداف فرعية تساهم في الوصول إلى الهدف الرئيسي لتشكل في مجموعها صورة وافية عن مشكلة البحث (محمد عبد الفتاح الصيرفي، 2002، 63).

4-1 الهدف الرئيسي للبحث:

-محاولة الوصول إلى تحليل سوسيولوجي لقانون علاقات العمل من خلال كل مرحلة تمر بها علاقة المورد البشري بصاحب العمل من جانب قانوني إلى جانب اجتماعي، والتعرف على مدى مسايرة كل منهما للآخر في ظل التغيرات الحاصلة.

2-4 الأهداف الفرعية للبحث :

- التعرف على طبيعة إبرام عقد العمل والعمليات المتحكمة فيها، ونوعية العلاقة القائمة بين قانون علاقات العمل وعمليات تنمية الموارد البشرية خلال مرحلة ما قبل العمل.
- التعرف على مستويات الحقوق الممنوحة للعامل في إطار هذا القانون، بالتركيز على أهمها في محاولة للوصول إلى إمكانية تحقيق الديمقراطية الصناعية.
- معرفة الأسباب الظاهرة والخفية وراء التعارض الموجود في هذا القانون بين تطبيق مبدأ سلطان الإرادة في تشكيل علاقة العمل، وتطبيق مبدأ سلطان القانون في إنهاؤها.

5- مفاهيم البحث:

للمفاهيم أهمية كبرى في البحث الاجتماعي وتحديد ما يعتبر خطوة ضرورية لأي بحث علمي لا يمكن تجاوز تحديدها، ذلك أنها تمثل حلقة وصل أو تمفصل بين النظرية والميدان وبدونها تنتفي الصلة بين الطرفين؛ فالمفهوم في أحد نوعيه يعبر عن مستويات تجريدية للظاهرة الفعلية التي تحمل أكثر من معنى من حيث المتخصصين فيها والمتعايشين معها والراصدون لها (غربي، 2006، 45-46)، لهذا الأمر وبالنسبة لموضوعنا الراهن فسوف نقتصر على تحديد المفاهيم الأساسية التالية:

5-1 قانون العمل:

عرف قانون العمل بعدة تسميات متعاقبة مثل القانون الصناعي الذي كان يطبق على عمال القطاع الصناعي في المراحل الأولى للثورة الصناعية، ثم القانون العمالي والقانون الاجتماعي، هذا الاختلاف في التسميات أدى إلى اختلاف في النظرة إلى أهمية ودور ومهمة هذا القانون لدى كلا من فقهاء القانون الرأسماليين والاشتراكيين، ففي الفقه الرأسمالي

يعتبر هذا القانون: "مجموعة القواعد القانونية والتنظيمية التي تضبط وتنظم العلاقة بين العمال وأصحاب العمل، في ظل حرية التعاقد، وتحمي المصالح والحقوق المكتسبة لكل منهما قصد التخفيف من شدة الصراع القائم بين مصالحهما المتناقضة من أجل ضمان نوع من التوازن والتعايش السلمي بين العمال وأصحاب العمل من جهة، والمصالح المتناقضة لكل منهما من جهة ثانية بما يحقق المصلحة العامة للمجتمع"؛ أما الفقه الاشتراكي فإنه يعتبر قانون العمل هو "تحديد وتنظيم حقوق والتزامات العامل ضمن مجموعة الطبقة العاملة كلها، باعتبار أن مصلحة هذه الأخيرة هي التي تحدد مصلحة الأول (أي العامل)، بمعنى أن الدفاع عن حقوق العامل إنما يتم بما يتلاءم وحقوق المجموعة العمالية ككل.

وأمام وجهات النظر المختلفة هذه، فإن هناك اتجاه عام لدى الفقه فيما يتعلق بتعريف قانون العمل، إذ يشير احمية سليمان في تعريفه لقانون العمل بأنه: " مجموعة القواعد القانونية والتنظيمية والاتفاقية التي تحكم وتنظم مختلف أوجه العلاقات القائمة بين كل من العمال والمؤسسات المستخدمة، وما يترتب عنها من حقوق والتزامات ومراكز قانونية للطرفين "(احمية، 1998، 62).

في حين عرفه علي عوض حسين بأنه: " مجموعة القواعد التي تنظم العمل التابع، وهو يفترض وجود شخص يعمل يسمى عاملاً، وهذا العمل يتم تحت إدارة وإشراف آخر يسمى صاحب العمل، لقاء أجر متفق عليه يدفعه الأخير للأول " (علي عوض حسين، 1975، 09).

أما عصام أنور سليم فيعرفه بأنه: " مجموعة القواعد القانونية التي تنظم العلاقات الفردية الواردة على معاوضة العمل الخاص التابع بالأجر، وكذلك تلك القواعد التي تنظم العلاقات الجماعية الناشئة عن انتشار هذا النوع من المعاولات، كظاهرة قانونية سائدة في المجتمع "(عصام أنور سليم، 2004، 15).

تأسيسا على ما سبق، يمكننا القول أن قانون العمل لا يقتصر على النصوص الواردة في تقنين العمل، بل يمتد ليشمل أيضا التشريعات المكملة له كما هو الشأن لاتفاقيات العمل الجماعية والنظام الداخلي، هذا الأمر الذي أكدته احمية سليمان في تعريفه الذي يتضمن ما يلي:

- مجموعة قواعد قانونية واتفاقية تحكم وتنظم العلاقات فيما بين العامل والمستخدم.
- الآثار المترتبة عن هذه العلاقات فيما يخص الحقوق والواجبات.

وبالتالي فإن محتوى النصوص تتشكل من القواعد التشريعية والتنظيمية إلى جانب الأحكام التي يقررها العمال وأصحاب العمل ضمن اتفاقيات العمل الجماعية ونظم العمل الداخلية، ومن حيث مجال التطبيق فإنه يطبق على مختلف العمال والمؤسسات المستخدمة، إلا ما استثنى منها بنص صريح وهذا في المادة 03 من قانون 90-11، أما الجوانب التي ينظمها فإنه يمتد إلى كل ما له علاقة بالعمل والعمال في حياتهم المهنية أو الاجتماعية العامة.

أما علي عوض حسن فمفهومه لقانون العمل اقتصر على تنظيم التبعية والتي تكون قانونية لا اقتصادية فيما يخص علاقة العمل، وتتأشأ عنها خضوع العامل التابع لأوامر صاحب العمل المتبوع الذي يكون له حق الإشراف والرقابة، هذه التبعية يمكن أن يطلق عليها تبعية اشتراكية، من مظاهرها اشتراك العمال في اللجان والمجالس وفي إدارة المشروع أو المؤسسة واشتراكهم في الأرباح وفي اللجان والمجلس العمالية(علي عوض حسن، 1975، 78).

من خلال هذه التعريفات يمكن القول أن المرحلة التي يعيشها الكاتب تؤثر بشكل أو بآخر فيما يقدمه من مفاهيم مفهوم احمية سليمان يقترب للمرحلة الرأسمالية بينما المفهوم الذي قدمه علي عوض حسن يرتبط أساسا بمرحلة الاشتراكية ولا يمكن لباحث في القانون أن

يقدم ما يخرج عن النص القانوني السائد في تلك الفترة، لذلك وأمام هذا الوضع يمكن تبني مفهوم احمية سليمان لقانون العمل كتعريف إجرائي.

5-2 إدارة الموارد البشرية:

يتضمن مفهوم إدارة الإدارة البشرية مفهومين متلازمين هما الإدارة والموارد البشرية، وتناولنا لهذا المفهوم المركب يستدعي التذكير بدلالات كل مفهوم على حدى، ففيما يخص الإدارة فقد وضعت لها العديد من التعاريف، فالإدارة كلمة ليست لها معنى واحد له صفة القبول العام إذ يمكن تعريفها بعبارات المختلفة، وحسب كل باحث واختصاصه والإطار المرجعي الذي يتبناه، مع ذلك سنحاول توضيح معنى هذا المفهوم الذي يتداول كثيرا في الإدارة العامة أو إدارة الأعمال.

يرى البعض أن كلمة إدارة هي ترجمة لكلمة Management التي تشير إلى مهام الإدارة في مستويات التنفيذ، ويرى آخرون أنها مرادفة لكلمة Administration والتي تعتبر من مهام الإدارة العليا، وهناك من يفرق بين الكلمتين على أساس أن Administration تطلق عادة في مجال الحكومة أو المنظمات التي لا يحركها دافع الربح والمنافسة بينما تختص كلمة Management بمشاريع الأعمال (الجميلي، 1998، 17-18).

كما يعرفها ارنست ديل Ernest Dals بأنها تنفيذ الأعمال عن طريق الآخرين لتحقيق هدف معين، مع ما يتطلبه من تخطيط وتنظيم ورقابة وغير ذلك من وظائف المديرين.

ويرى عبد الكريم درويش وليلى تكلا أن الإدارة هي: توفير نوع من التعاون والتنسيق بين الجهد البشرية المختلفة من أجل تحقيق غرض معين.

كما يعرفها هايمان بأنها الوظيفة التي تؤدي إلى فعل الأشياء بواسطة الأشخاص وتوجه جهود الأفراد نحو غرض معروف (حسين عبد الحميد أحمد رشوان، 2006، 5-06).

وعلى ضوء ما ذكر يمكن وضع التعريف الآتي: " الإدارة هي مباشرة مجموعة من الأنشطة المتميزة والمتكاملة الموجهة نحو الاستخدام الكفاء والفعال للموارد، وذلك لغرض تحقيق أهداف معينة ".

والأنشطة المتميزة يمكن تصنيفها إلى: التخطيط، التنظيم، التنسيق، التوجيه، الرقابة. أما الموارد التي تتعامل معها المنظمة فهي موارد : بشرية، مادية، مالية، معلوماتية.

فالإدارة ليست تنفيذاً للأعمال بل إن الأعمال تنفذ بواسطة الآخرين، وبهذا وباعتبار الموارد البشرية مجموعة الأفراد والجماعات التي تكون المنظمة في وقت معين، ويختلف هؤلاء الأفراد فيما بينهم من حيث تكوينهم، خبرتهم، سلوكهم، اتجاهاتهم وطموحهم، كما يختلفون في وظائفهم ومستوياتهم الإدارية وفي مساراتهم الوظيفية (حمداوي، 2004، 25)، وبالتالي يمكن إعطاء مفهوم لإدارة الموارد البشرية على أنها: " مجموعة من الأنشطة المتميز والمتكاملة الموجهة نحو الاستخدام الكفاء والفعال لمجموع أفراد مختلفين في تكوينهم وخبرتهم ووظائفهم ومساراتهم الوظيفية داخل منظمة ما في وقت معين لأجل تحقيق أهداف مشتركة ".

3-5 تنمية الموارد البشرية:

تحولت النظرة إلى الأفراد في المنظمات من كونها عنصراً من عناصر التكلفة التي يجب خفضها إلى أدنى حد لها، إلى كونها أصل من أصول المنظمة التي يمكن الاستثمار فيها وزيادة قيمتها بالنسبة للمنظمة، وقد أدى هذا التحول في النظرة إلى الأفراد إلى اعتبارها مورداً من موارد المنظمة يمكنه أن يحقق إيرادات من خلال استخدام مهاراته ومعرفته واستعداداته اللازمة لأداء مهام متخصصة (راوية حسن، 2003، 29)، ولا يتم هذا الأداء إلا من خلال ارتباطه بفكرة تنمية هذه الموارد البشرية، ولكي نعطي مفهوماً دقيقاً وجب إعطاء مفهوم للتنمية التي تباينت التفسيرات حولها والمقدمة من طرف علماء الاجتماع وهذا لاختلاف منطلقاتهم الإيديولوجية، فمفهوم التنمية ارتبط في البداية بفكرة التطور التي صاغها

هربرت سبنسر في نظريته حول التطور الاجتماعي والتي تتلخص في أن المجتمع الإنساني كائن حي ينمو ويتطور وفي تطوره ينتقل من حالة التجانس إلى حالة اللاتجانس وربط التطور بميزة الحتمية، أين أصبح التطور الاجتماعي يسير وفق قانون طبيعي.

كما عالج كونت مسألة التطور الاجتماعي عند وضعه لنظرية قانون الأحوال الثلاث والتي تتلخص في مراحل تطور المجتمع الإنساني من مرحلة اللاهوت إلى الميتافيزيقا إلى المرحلة الوضعية التي تبنى على التفسير العقلي لكل ما يدور حول الإنسان.

وفي مرحلة متقدمة ارتبط مفهوم التنمية وتزامن مع بلوغ الرأسمالية ذروة نموها وما صاحبها من تقدم مذهل تميز بظهور الأسواق المتنافسة، أين انحصر مفهوم التنمية على النمو الاقتصادي وزيادة تراكم رأس المال، وبهذا نجد أن أصحاب الفكر الغربي حصروا مفهوم التنمية في إتباع الطريق الذي سارت عليه الدول المتقدمة ولعل هذا ما جاءت به نظرية التحديث والتي مؤداها إحداث سلسلة من التغيرات في البناء الاجتماعي والقيمي بزيادة القدرة على حل المشكلات الإنسانية من أجل الوصول إلى مستوى حياة أفضل (مريم أحمد، إحسان حفطي، 2005، 120-124)؛ وفي ناحية أخرى ومن أبرز التعريفات التي قدمتها الماركسية عند معالجتها لقضيتي التخلف والتنمية من خلال مفاهيم الصراع كقوة دافعة للتقدم، واعتمادها على العوامل الاقتصادية كأساس لتحديد وضع المجتمع وبنائه الاجتماعي؛ ومن هذا المنطلق نظرت الماركسية إلى التنمية باعتبارها عملية ثورية تتضمن تحولات شاملة في البناء الاجتماعي والاقتصادي والسياسي.

وأمام هذا التمايز فيما بين النظريات والإيديولوجيات الرأسمالية والاشتراكية نجد أن مفهوم تنمية الموارد البشرية يختلف من باحث إلى آخر حيث يعرفها غربي وآخرون بأنها: "عبارة عن عملية (ديناميكية وفعالة) مستمرة في المؤسسة لا ينبغي أن تتوقف عند أجل محدد، فهي ليست مجرد عمليات مؤقتة أو دورية، واستمرارها من استمرار المؤسسة، وكفاءة أدائها يعكس بالنتيجة كفاءة الأداء التنظيمي للمؤسسة" (غربي وآخرون، 2002، 20)؛ وفي

سياق آخر يعرفها أحد الباحثين بأنها " تدريب وتحسين وتطوير المعرفة والمهارات والقدرات للقوى البشرية بما يلائم التحولات الحاصلة " (المير، 2007، 09)، واستنادا إلى هذه المفاهيم تتجلى لنا عملية تنمية الموارد البشرية بصفتها عملية تحويل تمس أحد عناصر الإنتاج (المورد البشري)، مثلها مثل تحويل المادة الأولية الخام إلى مادة نصف مصنعة إلى مادة مصنعة، لذلك فإن مفهوم تنمية الموارد البشرية عند المير يقتصر فقط على عملية التدريب وتطوير المهارات والقدرات، غير أن هذا المفهوم أشمل بكثير مما قدمه هذا الأخير، ونجد فيما ذهب إليه الأستاذ غربي على أن هذه العملية التنموية تبدأ قبل تعيين العامل من خلال وضع تخطيط يوضح حاجة المنظمة من الموارد البشرية، هذا الأمر يؤثر في اختيار وغربة وانتقاء أفضل المتقدمين الذي تتوافر فيه المواصفات أكثر من غيره أين يتم تعيينه ليبدأ مساره المهني بالتدريب والترقية والحوافز التي يتحصل عليها؛ إن هذه العمليات والوظائف لها الدور الرئيسي في تحقيق المؤسسة لرسالتها المستقبلية، وبهذا يمكن إعطاء تعريف إجرائي لتنمية الموارد البشرية على أنها: "عملية تحولات مستمرة ومتكاملة ومتفصلة تساهم في تطوير أداء مجموع أفراد منظمة ما مختلفين في تكوينهم وخبرتهم ومساراتهم الوظيفية لأجل تحقيق انسجام وتوازن في أهداف ومتطلبات الطرفين (العامل والمستخدم)".

الفصل الثاني/ قانون العمل وتنمية الموارد البشرية: مقارنة تاريخية نظرية

-1-

الأهمية السوسيولوجية لقانون العمل

-1-1 قانون العمل مقارنة تاريخية

-1-1-1 نظام العمل في الجماعات القديمة

-2-1-1 نظام العمل في القرون الوسطى

-3-1-1 نظام العمل في ظل الثورة الفرنسية

-4-1-1 عوامل تكون قانون العمل في العصر الحديث

-5-1-1 نشأة وتطور قانون العمل في الجزائر

-2-1 مقارنة نظرية لدراسة القانون

-1-2-1 كارل ماركس والصراع الاجتماعي

-2-2-1 ماكس فيبر والتغير الاجتماعي

-3-2-1 دوركايم والتضامن الاجتماعي

-4-2-1 مدرسة الغاية الاجتماعية

-5-2-1 مدرسة التضامن الاجتماعي

-2 تنمية الموارد البشرية

-1-2 تنمية الموارد البشرية مقارنة تاريخية

1-1-2 مرحلة ما قبل الثورة الصناعية

2-1-2 مرحلة الثورة الصناعية

3-1-2 مرحلة القرن العشرين

4-1-2 مرحلة ولادة إدارة الموارد البشرية

5-1-2 إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين

2-2 مقارنة نظرية لدراسة الموارد البشرية

1-2-2 مدخل الإدارة العلمية

2-2-2 مدخل العلاقات الإنسانية

3-2-2 مدخل الموارد البشرية

1- الأهمية السوسولوجية لقانون العمل:

1-1 قانون العمل " مقارنة تاريخية ":

لقد أسهمت الثورة الصناعية التي حدثت في أوروبا في تغيير البنى التقليدية لمجتمعاتها، وسمحت لها بالانتقال إلى حالة اجتماعية جديدة - حالة المجتمع الصناعي - لكن الصناعة لم تكن العامل الوحيد الذي أعطى للمجتمع المعاصر صورته، بل أن المجتمعات الغربية عرفت تغيرات عميقة على مختلف الأصعدة، فعلى الصعيد المعرفي سيادة العقلانية، وعلى الصعيد الإيديولوجي والسياسي الرسمي هيمنة اللاتكنية، والديمقراطية، وعلى الصعيد الاجتماعي انتشار وتعمق الفردانية، وعلى الصعيد الاقتصادي تشكل النظام الرأسمالي وظهور الصناعة كنشاط مميز له (زعيمي مراد (إشراف)، 2008، 222).

لذلك أخذ العمل بعدا مفهيميا جديدا وصارت الصناعات الناشئة تستقطب القوى العاملة، وأصبح العمل أكثر تنظيما ومراقبة، ولم يعد العامل سوى بائعا لقوة عمله في سوق العمل ليصبح تحت سلطة رب العمل مدة طويلة أين ظهرت النقابات كتنظيم يدافع عن العمال، وفي ظل هذه الأوضاع وأمام المطالب العمالية بدأ قانون العمل يتكامل في تكوينه في أغلب الدول الأوروبية الأكثر تقدما، وهذا مع بداية القرن العشرين، ثم انتشر بعد ذلك في أغلب بلدان العالم، إلى أن أصبح اليوم يشكل أهم فروع القانون.

لعل السؤال المهم الذي يطرح نفسه هنا هو: كيف لقانون العمل وهو مهم -إذا راعينا أنه يحكم أكبر طوائف المجتمع عددا- أن يتأخر ظهوره كل هذا التأخر؟ والواقع أن أهم هذه الأسباب التي حالت دون نشوئه تتمثل في انتشار الرق كظاهرة عامة سادت العالم في مجموعه، وظاهرة الإقطاع بما كانت تعنيه في أوروبا في عصور الظلام، من تبعية عمال صاحب الأرض لسيدها الإقطاعي، ونظام الطوائف الحرفية؛ وفيما يلي نصف هذه الأسباب كما يلي:

1-1-1 نظام العمل في الجماعات القديمة:

كانت اقتصاديات الجماعات القديمة تقوم على أساس نظام الرق والذي يقوم على تبعية العبد لسيده تبعية مطلقة ودائمة بمقتضياتها يخضع العبد للسيد خضوعا مطلقا باعتباره في عداد الأشياء لا في مقام الأشخاص، وواضح أنه لا يمكن تصور قيام علاقات عمل في ظل هذا النظام، فكيف يتصور لمن هو في عداد الأشياء أن يتوجه إليه قانون للعمل بالخطاب مرتبا له حقوقا وحماية !! بالمعنى المعروف اليوم والذي يفترض وجود علاقة بين طرفين من الأشخاص يدخل أحدهما بحرية وبصفة مؤقتة في خدمة الآخر وتحت إشرافه وتوجيهه، باعتبار العبد كائن مجرد من الشخصية وملزم بالعمل لدى سيده بصفة أبدية وبدون اختيار (عصام أنور سليم، 2004، 28).

إذن فقد كان نظام الرق مانعا من ظهور قانون للعمل نظرا لاعتماد العمل على الأرقاء الوجه الغالب، ونخطئ إذا اعتقدنا بسيادة هذا الوضع دائما فكانت موجودة علاقات بين الأحرار، وكان العقد الذي يربط بينهم هو عقد إيجار الأشخاص، تشبيها لها بعقد إيجار العبيد (الأشياء)، وبذلك كانت النظرة السائدة للعمل باعتباره سلعة تدخل في دائرة المعاملات ويرد عليها الإيجار كما يرد على بقية السلع الأخرى.

1-1-2 نظام العمل في القرون الوسطى:

لم يحدث تغيير كبير في ظل نظام العمل في القرون الوسطى يؤدي إلى تكوين قانون العمل وحتى لو حدث تغيير في هذا النظام، فلم يكن من شأن هذا التغيير أن يؤدي إلى تدخل المشرع في تنظيم العمل، ذلك أن نظام الإقطاع في الزراعة ونظام الطوائف الحرفية في الصناعة أغنيا عن ظهور قانون للعمل.

• **نظام الإقطاع في الزراعة وأثره في علاقات العمل:** لم يحدث تغيير كبير في نظام الإقطاع رغم ما هناك من فوارق بين هذا النظام ونظام يؤدي إلى تكوين قانون العمل، ذلك

أن نظام الإقطاع كان يقوم على أساس النظرة إلى الأفراد نظرته إلى الأرض في تبعيتها إلى صاحب الأرض، ومن ثم قامت علاقات من التبعية الدائمة بين صاحب الأرض وعمالها، منحت صاحب الأرض سلطة تكليفهم بالعمل في أرضه دون مقابل وسلطة منعهم من الخروج منها بحثاً عن العمل (Amoura، 2002-17، 18).

• **نظام الطوائف الحرفية:** إذا كان نظام الإقطاع قد منع أو كان مانعاً من ظهور قانون العمل لاستحالة قيام علاقات عمل تابعة بالمفهوم الحديث في القطاع الزراعي - فقد كان نظام الطوائف الحرفية مانعاً من قيام هذه العلاقات في غير هذا المجال، فأهل كل صناعة أو حرفة يشكلون فيما بينهم تنظيمًا يقوم على تدرج طبقي (تنظيم أو طائفة) ينزل من المعلم إلى العريف إلى الصبي المتدرب وكانت كل طائفة تستقل بوضع النظام الذي يحكم شؤون تلك الصناعة أو الحرفة خاصة شروط العمل بما في ذلك تحديد الأجور بوضع حد أقصى له - على العكس بما هو معمول به حالياً - وتحديد ساعات للعمل والإجازات والراحة، ومن ثم بات تنظيم العمل يقوم على أساس تنظيمي لا على أساس تعاقدية (عصام أنور سليم، 2004، 29-30).

1-1-3 نظام العمل في ظل الثورة الفرنسية:

لقد كان للدعوات الإصلاحية التي سادت أوروبا في القرن الثامن عشر، وانتشار أفكار الفلاسفة الأوروبيين أمثال مونتيسكيو وروسو حول الحقوق الطبيعية للإنسان والحرية والمساواة ونظام الحكم الديمقراطي أثراً بالغاً في قيام الثورة الفرنسية، تلك الثورة التي قضت بما أرسنه من مبادئ الحرية والمساواة والحقوق الطبيعية للإنسان على نظم أضحت بالية كنظام الإقطاع (قانون 04 أوت 1789) ونظام الطوائف الحرفية، وما يهمن في هذا آثار مظاهر الحرية التي ولدتها الثورة الفرنسية على علاقات العمل، فهناك حرية سياسية وقانونية واقتصادية.

• آثار الحرية السياسية على علاقات العمل: بإعلان الحرية السياسية أعلنت الحريات العامة، كحرية التنقل، تكوين الأحزاب والانتماء إليها، ولكن على رأس هذه الحريات جميعا حرية العمل وتعني عدم التقيد لمستخدم واحد، وهذا ما نص عليه قانون Allarde بفرنسا في مارس 1791 على أن يكون كل شخص حر في أن يمارس تلك المهنة أو الصنعة أو الحرفة التي تستطيع له، ومن ثم فقد كان من أول الأعمال التي قامت بها الثورة الفرنسية هو إلغاؤها لنظام الطوائف الحرفية الذي كان يشكل عقبة في وجه حرية العمل بموجب قانون le Chapelier في شهر جوان سنة 1791، بأنه لا يجوز للعمال أن يسنوا لوائح بشأن مصالحهم المشتركة المزعومة، فيمنع كل تجمع للعمل (عصام أنور سليم، 2004، 32).

فأصبح من الممكن أن يختار العامل صاحب العمل الذي يعمل لديه، بل ويعمل لدى غيره في أوقات فراغه، كما أصبح ممكنا لصاحب العمل أن يستخدم من يشاء من العمال دون التقيد بقيود مهنية معينة، وقد تفرع عن مبدأ الحرية فكرة المساواة لأنه ما دام الناس جميعا أحرارا فهم على قدم المساواة الطبيعية، وقد أدت هذه الفكرة إلى امتناع المشرع عن التدخل في تنظيم العمل، لأن التشريع لجانب معين في الجماعة تقرير لامتياز هذا الجانب وخرق بالتالي لفكرة المساواة.

• آثار الحرية القانونية على علاقات العمل: بإعلان مبدأ الحرية القانونية أعلن مبدأ سلطان الإرادة وقدرته على ترتيب الآثار القانونية إلا ما خالف منها النظام العام والآداب، ومن ثمة أصبح الأفراد هم الذين يحكمون علاقاتهم بأنفسهم دون حاجة إلى تدخل المشرع، وأصبح العقد هو النموذج الأمثل لحكم علاقات الأفراد، لأن الناس ماداموا أحرارا وما دامت إرادتهم تتعقد على أمر من الأمور فذلك هو العدل الذي يرتادونه، ومن ثمة كان لابد من احترام هذا الاتفاق، فساد بعد ذلك مبدأ العقد شريعة المتعاقدين.

ومن هنا أصبحت علاقات العمل في ظل هذه الحرية قائمة على علاقات تعاقدية بعد أن كانت قائمة على علاقات تنظيمية، فأصبح عقد العمل المبرم بين العامل وصاحب العمل هو التنظيم المثالي لأنه انعقد بإرادة الطرفين ووفقا لشروط سوق العمل ومن ثم بات على

الدولة ألا تتدخل في شؤون العمل إلا بفرض الاتفاقات المبرمة بين العمال وأصحاب العمل وفقا إلى ما جاء في عقودهم.

• آثار الحرية الاقتصادية على علاقات العمل: بإعلان الحرية الاقتصادية تركت للأفراد حرية النشاطات الاقتصادية بعيدا عن توجيه الدولة أو تدخلها، لأنه ليس من وظيفة الدولة النزول إلى الميدان الاقتصادي ومنافسة الأفراد فيه، إنما وظيفتها تتحصر في حماية حدودها من الخارج من كل اعتداء على سيادتها، وكذلك الحفاظ على النظام داخل حدود الدولة - لذلك سميت بالدولة الحارسة - ويضاف إلى ذلك أن ترك الأفراد أحرارا ينظمون علاقاتهم الاقتصادية بأنفسهم من شأنه أن يحقق مصالح الجماعة ككل ومقتضى ذلك في علاقات العمل هو عدم تدخل الدولة في علاقة أصحاب العمل بالعمال، ومن ثم فإن انتصار المذهب الفردي في القانون والمذهب الحر في الاقتصاد أديا إلى سيادة سلطان الإرادة ومنع المشرع من التدخل في شؤون العمل، فكان السلطان للعقد لا للمشرع، الأمر الذي لم يكن غريبا في أن تأتي قوانين الدول المختلفة في ذلك الوقت خالية من أية إشارة إلى تنظيم علاقات العمل.

أمام انتصار المذهب الفردي والمذهب الاقتصادي الحر على النحو المذكور سابقا، والأثر الكبير في إنعاش الاقتصاد في النصف الأول من القرن التاسع عشر بما شجع على استغلال رؤوس الأموال وتوظيفها في الصناعة، مما أدى إلى نشأة صناعات حديثة ونموها؛ كل هذا خلق النواة الأولى للرأسمالية الحديثة التي كانت بالضرورة في ظل نظام الحرية وبالا على العمال، فالحرية والمساواة المطلقة بين الأفراد واعتبار ما تتعقد عليه إرادتهم معبرا عن العدل الواجب في علاقاتهم إنما مساواة خيالية نظرية، لأن الطبيعة نفسها لم تجعل الأفراد جميعا على قدم المساواة من حيث القدرة والكفاءة أو الحاجة، ذلك أن التفاوت الجسيم القائم بين الأفراد وهو واقع لا يمكن إنكاره أدى إلى أن تكون هذه الحرية المزعومة للجميع حرية للأقوياء دون الضعفاء، إضافة إلى أن العمل أصبح يخضع لقانون السوق "العرض والطلب"، وأمام هذا أصبحت عقود العمل تتم على أساس إملاء الطرف القوي (صاحب العمل) لشروطه على الطرف الضعيف (العامل) دون أن يملك العمال القدرة على مناقشة

هذه الشروط - فهم يعيشون من عملهم ولا يستطيعون البقاء طويلا عاطلين في انتظار شروط أكثر عدالة- إذن فليس أمامهم إلا قبول الشروط التي يعرضها عليهم أصحاب العمل، ومن هنا ومع غياب المشرع ترك لأصحاب العمل حرية التصرف التامة في تنظيم العمل بما يضمن لهم أكبر ربح بأقل تكلفة، فالعمل يتم دون أية حماية أمنية للعامل مع تشديد الرقابة عليه أثناء أداء العمل والإكثار من الغرامات التي توقع عليه بما يهدد أجره بالنظر إلى الأخطاء التي يرتكبها، وبهذا تمكن أرباب العمل من أن يستعيدوا من العامل باليسرى بعض ما يعطونه باليمنى (زعيمي مراد(إشراف)، 2008، 222-223).

في ظل هذه الظروف التي أوصلت العمال إلى حد سوء أحوالهم المهنية ابتداءً التعليم ينتشر بفضل رجال الدين والمفكرين، وبدأ وعي العمال يزداد وينمو بسوء مركزهم، أين تجمعوا في شكل نقابات مهمتها الدفاع عن حقوقهم وعن مصالحهم مما أدى إلى ظهور الصراعات، فاهتدت النقابات في النهاية إلى استعمال سلاح الإضراب، ومن جهتهم لم يسكت أصحاب العمل أمام هذا الصراع وانتقدوا العمال في مطالبتهم بحقوقهم، فاستعملوا هم أيضا سلاحا يهددون به العمال في رزقهم وهو سلاح إغلاق المصانع، وبذلك بدا واضحا أن مبدأ سلطان الإرادة لم يعد قادرا على حكم علاقات العمل، هذه الأوضاع ساعدت وبشكل مباشر على دفع الدولة للتدخل بشكل صارم في تنظيم علاقات العمل والحد من الصراعات بين طرفي علاقة العمل ولإقامة نوع من التوازن للمصالح الاجتماعية والاقتصادية المتضاربة وبالتالي حفظ السلم والأمن الاجتماعيين (هدفي بشير، 2003، 18).

1-1-4 عوامل تكون قانون العمل في العصر الحديث:

لهذه الظروف مجتمعة (سوء حالة العمال، انتشار التعليم وبداية وعي العمال بسوء حالهم وردود أفعالهم) حمل المشرع على التدخل في شؤون العمل، وكان ذلك إيذانا بأن نظام الحرية بدأ يتقهقر، وإذا كان هذا هو الوضع والطريقة التي بدأ بها قانون العمل في معظم الدول الأوروبية فإنه مع ذلك بدأ بصورة تدريجية وبطيئة وفي مسائل تحمل طابع الضرورة، ولكن حدث أن جدت ظروف وعوامل دفعت المشرع إلى التدخل أكثر بل وإلى التدخل في

الفصل الثاني/ قانون العمل وتنمية الموارد البشرية: مقارنة تاريخية نظرية

كل شؤون العمل، ويمكن رد هذه العوامل إلى ثلاثة عوامل أساسية وهي العامل القانوني والعامل المذهبي والعامل السياسي:

✓ **العامل القانوني:** ويتمثل في انتشار المذهب الاجتماعي بدلا من المذهب الفردي، فرد الفعل المحتوم بتطرف المذهب الفردي وخطورة النتائج التي ترتبت على تطبيقه المطلق، هو ظهور المذهب الاجتماعي عن طريق آراء الفقهاء والخبراء والدارسين لمختلف جوانب علاقات العمل وبواسطة البحوث والدراسات النقدية الاجتماعية والاقتصادية والقانونية، هذا المذهب الذي قام على أساس وجود تركيز القانون في الجماعة نفسها لا في الفرد، وخروج الدولة من الموقف السلبي الذي كان يحدده لها المذهب الفردي إلى موقف إيجابي تتمكن فيه من تحقيق الصالح العام للجماعة، وهو ما يقتضي الحد من مبدأ سلطان الإرادة خاصة بعد أن كشف التطبيق العملي عن أن العقد (التعبير عن الإرادة) قد أصبح وسيلة لإقرار الظلم وتمكين القوي للتحكم في الضعيف، وأن دعوى الحرية والمساواة في التعاقد لا وجود لها في الواقع العملي (أحمية، 1998، 42-43)، وبانتشار المذهب الاجتماعي وتراجع المذهب الفردي منذ أواسط القرن التاسع عشر تزعزع مبدأ سلطان الإرادة وتؤكد واجب الدولة للتدخل في علاقات الأفراد تحقيقا للصالح العام، مما حمل المشرع على التدخل بخاصة في علاقات العمل دون تركها محكومة بالعقد وحده.

✓ **العامل المذهبي:** تمثل هذا العامل في ظهور مذاهب التدخل الاقتصادي منذ أواسط القرن التاسع عشر كرد فعل لإطلاق مذهب الاقتصاد الحر السائد في ذلك الحين وهي مذاهب تدعو الدولة إلى التدخل والنزول إلى ميدان الاقتصاد والإنتاج واحتكاره والمساهمة فيه أو توجيهه تحقيقا للصالح العام للجماعة، وهو ما أدى إلى تحولها (الدولة) من دور الحكم الذي يسهر على تطبيق القانون والتدخل عند حدوث الخلافات والنزاعات بين العمال وأصحاب العمل إلى طرف في علاقة العمل، الأمر الذي أدى إلى تحول الكثير من علاقات العمل من الطابع التعاقدي إلى الطابع القانوني والتنظيمي (أحمية، 1998، 39)، وفي هذا الاعتبار لا يجب إذن أن تقف الدولة من شؤون العمل موقف المتفرج الذي يترك للرأسمالية فرصة كبيرة في استغلال الطبقة العاملة، ورغم أن مذاهب التدخل في الميدان

الفصل الثاني/ قانون العمل وتنمية الموارد البشرية: مقارنة تاريخية نظرية

الاقتصادي والعمل تتفق على وجوب تدخل الدولة في ذلك إلا أنها تختلف في الغرض المستهدف، فبعض هذه المذاهب لا ينكر النظام الرأسمالي وإن كان يعترف بعيوبه ومخاطره، ولذلك يدعو إلى الإبقاء عليه مع تقويمه على نحو يتلافى عيوبه، ومن هنا كانت دعوة المشرع للتدخل كي يوجه الاقتصاد الوجهة المحققة للصالح العام، ولكي يوفر حماية كافية للطبقات الضعيفة العاملة عن طريق الحد من التفاوت الكبير بين الدخل (المداخيل) بفرض ضرائب تصاعدية.

ولكن البعض الآخر من مذاهب التدخل كان يستهدف أساساً القضاء على النظام الرأسمالي، إذ كان يؤمن بأن هذا النظام نظام استغلالي يمكن الرأسماليين من استغلال عنصر العمل ومن الحصول بأنفسهم دون حق مشروع على فائض قيمة العمل الذي هو أصلاً من حق العمال استناداً إلى قوتهم الناتجة عن ملكيتهم لوسائل الإنتاج والعمل؛ ولذلك اتجهت هذه المذاهب إلى الدعوى إلى إلغاء الملكية الخاصة لأدوات الإنتاج وجعلها ملكية عامة للدولة حتى يمكن القضاء بعد ذلك على مثل هذا الاستغلال، وتشكلت هذه المذاهب في شكل المذاهب الاشتراكية التي وإن اتفقت في هذا الهدف إلا أنها اختلفت بعد ذلك في وسائل تحقيقه، فتعددت صورها تبعاً لهذا الاختلاف فذهب بعضها على نحو سلمي من الوسائل وذهبت مذاهب اشتراكية أخرى لسلوك مسلك ثوري للتعبيل بالقضاء على النظام الرأسمالي وبدء سيادة الطبقة العاملة.

✓ **العامل السياسي:** كان من شأن ظهور الآراء التقدمية وانتشارها وكفاح العمال أنفسهم عن طريق نقاباتهم التسليم بمبدأ الانتخاب العام، الأمر الذي حول الطبقات العاملة إلى قوة سياسية كبيرة لا يمكن إغفال شأنها في تحديد السياسة التشريعية للدولة، بل واندفع العمال نتيجة لذلك إلى تكوين أحزاب سياسية خاصة بهم بغية التوصل إلى الحكم وتوجيه سياسة الدولة وجهة التدخل في شؤون الاقتصاد والعمل، هذا العامل الذي خلق تخوفاً لدى الحكومات والقوى السياسية الحاكمة من زحف الطبقات العمالية نحو السلطة؛ وعملاً على الحد من تأثير وزحف هذه القوى الجديدة نحو مواقع القرار السياسي سارعت الحكومات والأحزاب الحاكمة إلى حماية نفسها من الضغوط التي قد تلحق بها، وذلك بوضع قواعد

الفصل الثاني/ قانون العمل وتنمية الموارد البشرية: مقارنة تاريخية نظرية

قانونية وتنظيمية أملا في إعادة التوازن الاقتصادي والاجتماعي المفقود بين الطبقة المالكة لوسائل الإنتاج وتلك المالكة لقوة العمل.

يضاف إلى كل هذا تخوف النظم الرأسمالية من تأثير المد الاشتراكي والأفكار الشيوعية التي بدأت تعرف انتشارا واسعا بعد نجاح الثورة البلشفية 1917 ضد الحكم القيصري واعتماد النظريات والمناهج الاشتراكية في التنظيم الاقتصادي والسياسي (احمية، 1998، 39).

وهكذا يتضح لنا أن التطور السريع والمستمر لقانون العمل لم يأت نتيجة عامل واحد، بل كان نتيجة لعدة عوامل مختلفة الأهداف والأبعاد التي كان لها الأثر الحاسم في دفع عجلة التطور بإبراز وصياغة قانون عمل حديث يستجيب لمتطلبات الحياة الاقتصادية والاجتماعية الحديثة للعامل، ويتمشى مع التنظيمات الاقتصادية والسياسية المعاصرة، ومحاولة الوصول بقانون العمل إلى الاتساع والشمول لكافة المسائل التي تمس علاقات العمل الفردية والجماعية بعيدا عن الاستغلال والتنافر بين كل من العمال وأصحاب العمل.

1-1-5 نشأة وتطور قانون العمل في الجزائر:

يمتد قانون العمل في الجزائر بجذوره التاريخية إلى فترة الاستعمار الفرنسي للجزائر، حيث امتد تطبيق قانون العمل الفرنسي على العمال هنا، وفي غياب قانون عمل وطني في الأيام الأولى من الاستقلال فقد تقرر إبقاء العمل بالقوانين الفرنسية في الجزائر ومن بينها قانون العمل ما عدا منها ما يتعارض مع السيادة الوطنية - بمقتضى قانون 57-62 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962 - وكننتيجة مباشرة لذلك فقد تأخر ظهور قانون العمل الوطني إلى وقت لاحق.

وحتى تكون لدينا رؤية أفضل حول تطور قانون العمل في الجزائر نرى أنه من الأحسن عرض هذا التطور في مراحل كالآتي:

- مرحلة ما قبل الاستقلال: أي المرحلة الواقعة بين 1830-1962

كما أشرنا سابقا عند عرضنا لمراحل تطور قانون العمل بوجه عام، فإن هذه الفترة خاصة في سنواتها الأولى هي الفترة التي عرفت ظهور قانون العمل في أوروبا بوجه عام لينتشر منها إلى بقية بلدان العالم، كما عرفت هذه الفترة أيضا تطور هذا الفرع من فروع القانون نتيجة زيادة تدخل الدولة في ميدان علاقات العمل خصوصا في الفترة الواقعة بين 1850-1900 على أساس أن الجزائر هي امتداد لفرنسا - حسب النظرة الاستعمارية آنذاك - وهذا مع إدخال بعض التعديلات المناسبة للأوضاع في الجزائر (احمية، 1998، 39)، وبسن قوانين خاصة مثل قانون مجلس الشيوخ الصادر عام 1863 الذي حدد بمقتضاه أراضي القبائل إجباريا، وقانون فاريني الذي فنت الأملاك الجماعية وقانون عام 1893 الذي أباح بيع أراضي الجزائريين التي يطالب بها الدائنون الفرنسيون، هذه التشريعات وغيرها ساعدت على الاستيلاء على معظم الأراضي الخصبة التي كانت في حوزة الجزائريين الذين طردوا إلى الهضاب الجافة، فأصبح الجزائريون لا يستطيعون العودة إلى أراضيهم السابقة إلا بصفتهم أجراء (مياومين) أو خماسين في مزارع المعمرين (الكولون) (محمد السويدي، 1990، 118-119)، ولهذا لا يمكن الحديث عن قانون عمل خاص بالجزائر، لأنه من الناحية العملية كان هناك قانون فرنسي يتمشى وظروف الحركة الاستيطانية في الجزائر.

• مرحلة الاستقلال:

يمكن تقسيم هذه الفترة إلى ثلاثة مراحل أساسية: المرحلة ما بين 1962-1978، المرحلة ما بين 1978-1990 والمرحلة ما بعد 1990.

أ. المرحلة الأولى: الفترة ما بين 1962-1978

شهدت السنوات الأولى للاستقلال فراغا قانونيا وتنظيميا في مختلف المجالات بما فيها تنظيم علاقات العمل، ذلك أن الدولة الجزائرية والقائمين على الثورة التحريرية اهتموا أولا وقبل كل شيء بتحقيق الاستقلال ولم يكن هناك مجال كاف لوضع قوانين وطنية تحل محل القوانين الفرنسية، وتفاديا لتعطيل الحياة الاقتصادية والاجتماعية في انتظار وضع القوانين والتنظيمات الوطنية قررت الدولة بمقتضى قانون 62-57 (المشار إليه سابقا) تمديد العمل بالقوانين الفرنسية باستثناء تلك التي تتعارض مع السيادة الوطنية، غير أن هذا الوضع لم

الفصل الثاني/ قانون العمل وتنمية الموارد البشرية: مقارنة تاريخية نظرية

ينته بالسرعة المطلوبة والمنتظرة، فقد ظلت هذه القوانين بما فيها قانون العمل سارية المفعول حتى سنة 1975 وهي السنة التي عرفت ظهور القوانين الوطنية، كما عرفت هذه الفترة في مجال قانون العمل فراغا ملحوظا إذ لم يظهر خلال فترة 62 حتى سنة 1971 - وهي سنة ظهور قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات - سوى نص قانوني واحد وهو قانون الوظيفة العمومية الصادر بتاريخ 02 جوان 1966 (ذبيعر، 2007، 04).

وبالرغم من أن قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات يعتبر بداية لقانون العمل في الجزائر إلا أن هذا القانون كان يهدف إلى تكريس نظام المشاركة العمالية في تسيير المؤسسات الاقتصادية والذي أحدث ثورة في علاقات العمل الجماعية بين المستخدم (رب العمل) الذي كان ممثلا في الدولة وبين العمال الذين كانوا بمنطق الديالكتيكية الماركسية هم المالكون للمؤسسة التي هي في واقع الأمر ملكا للدولة.

وبهذا المنطق فالعمال يعتبرون أجراء في المؤسسة وفي نفس الوقت يساهمون في إدارتها وتسييرها من خلال تمثيلهم في مجالس العمال واللجان المختصة، فيستفيد العامل على قدم المساواة مع أقرانه من أجره، بناء على قاعدة الحصول على نفس الأجر مقابل أداء نفس العمل، وتحسب قيمة الأجر على أساس شبكة وطنية موحدة للرواتب يتم وضعها بمراعاة معايير تحدد فيما بين القطاعات، كما يستفيد العامل من حد أدنى للأجر بالإضافة إلى حوافز تتمثل في الاستفادة من قسط من الأرباح التي تحققها المؤسسة.

أما بالنسبة للقطاع الخاص الذي كان مسموحا بنشاطاته في نطاق ضيق نظرا للنظام الاشتراكي المعتمد آنذاك، فإن علاقة العمل كانت محكومة بالأمر رقم 71-75 وكان العامل في هذا القطاع يتمتع بنفس الحقوق التي يتمتع بها زميله في القطاع العام، فضلا عن السماح له بممارسة العمل النقابي حيث كان للتنظيم النقابي في القطاع الخاص كلمته المسموعة لدى السلطات العمومية وبواسطته كان العمال يسيطرون على المؤسسة عن طريق التهديد بممارسة حق الإضراب الذي كان مسموحا به ومشروعا في هذا القطاع دون القطاع العام (ذيب عبد السلام، 2003، 12)؛ وبهذا فقانون التسيير الاشتراكي لم يكن موجهها

إلى تنظيم بقية شؤون علاقات العمل فردية كانت أو جماعية، وهو ما يدعو إلى القول بأن هذا القانون لم يملأ إلا فراغا واحدا، في حين بقيت المسائل الأخرى على حالها.

وفي سنة 1975 ظهرت قوانين وطنية في مجال علاقات العمل، حيث صدر الأمر المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص (الأمر 31-75)، والأمر المتعلق بالعدالة في العمل (الأمر 32-75)، والأمر المتعلق باختصاصات مفتشية العمل (الأمر رقم 33-75)، والأمر المتعلق بالمدة القانونية للعمل (الأمر رقم 30-75)، (Amoura, 2002,)، (20).

إن ما يميز هذه المرحلة فيما يخص قوانين علاقات العمل لاسيما في القطاع العام الذي يشغل أكبر عدد من العمال اتسمت بعدم التجانس والانسجام وهذا نتيجة العوامل التالية:

تعرض حقوق العامل للانتهاك من قبل المؤسسات المستخدمة خاصة في غياب الهيكلية الفعالة للأجهزة النقابية بالشكل الذي يمكنها من الوقوف في وجه هذه المؤسسات. إضافة إلى الاختلافات والتفاوت في الامتيازات بين مختلف القطاعات والمؤسسات، وما أفرزته هذه الأوضاع من عدم استقرار وفوضى في مجال علاقات العمل، مما أدى بالدولة إلى العمل على القضاء على هذه الوضعية بإصدار القانون الأساسي العام للعامل سنة 1978 (أحمية، 1998، 49).

ب. المرحلة الثانية: الفترة ما بين 1978-1990

بحلول سنة 1978 برز التوجه نحو توحيد القواعد التشريعية لتكون شاملة للقطاعين العام والخاص والوظيف العمومي، وفي هذا المنحى نصت الفقرة الثالثة من المادة الأولى من القانون رقم 78-12 المؤرخ في 05 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي للعامل على ما يلي: "يحدد هذا القانون حقوق العامل والواجبات الملقاة على عاتقه والتي تعتبر مقابلا للحقوق الممنوحة له مهما كان القطاع الذي يتبعه"، وهذا انطلاقا من المبادئ والأحكام التي حددها كل من الميثاق والدستور الصادرين سنة 1976 وهي ذات طابع سياسي واجتماعي، فوحد هذا القانون النظام الذي يحكم علاقة العمل ولا سيما فيما يتعلق

الفصل الثاني/ قانون العمل وتنمية الموارد البشرية: مقارنة تاريخية نظرية

بحقوق وواجبات العمال وظروف العمل والأجور والتنظيم العام للعمل وممارسة الحق النقابي -هذا الأخير تم حصر ممارسته في نطاق القطاع الخاص-، كما أن هذا القانون حكم الفئات العمالية على اختلاف أصنافها ودرجاتها والمهن أو الوظائف التي تمارسها أو القطاعات التي تنتمي إليها بما فيها قطاع الوظيفة العامة ، الأمر الذي جعل تطبيق هذا القانون من الناحية العلمية يحتاج إلى إصدار جملة من النصوص القانونية والتنظيمية لشرحه واستكمال الأحكام الواردة فيه، فصدر القانون رقم 81-03 والذي يحدد المدة القانونية للعمل، والقانون 81-07 يحدد قواعد التمهين، والقانون 83-13 يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، والقانون 83-12 يتعلق بالتقاعد، كما صدرت عدة مراسيم تطبيقية تستكمل هذا القانون الأساسي (ذيب عبد السلام، 2003، 13).

وغير خاف أن تبرير صدور مثل هذه القوانين إنما يعكس عدم الاستقرار والفوضى في مجالات علاقات العمل - كما ذكر سابقا - ويمكن حصر هذه الفوضى والنزاعات العمالية والتي أدت إلى إضرابات متتالية في الأجور وملحقاتها وكذا التأخر في دفعها أو عدم استلامها أصلا، وكذا العلاقات السيئة بين الإدارات والنقابة أو مجالس العمال، وما يمكن ملاحظته أنه بصدور القانون الأساسي للعامل في أوت 1978 فإن عدد الإضرابات لهذه السنة بالقطاع العمومي 88 إضراب و 235 إضراب في القطاع الخاص وارتفع في القطاع العمومي إلى 260 إضراب و 420 إضراب في سنتي 1979 و 1980 على التوالي ، و 436 إضراب و 502 إضراب في القطاع الخاص في ذات السنتين على التوالي (زعيمي(إشراف)، 2008، 239)، إن المتتبع لسيرورة الإضرابات العمالية في هاته السنوات يدرك جيدا أن القانون الأساسي العام للعامل لم يوفر ما كان يطالب به العمال بخاصة في القطاع العمومي، وبالرغم من أن الإضراب ممنوع في هذا القطاع المسمى الاشتراكية لأن توقيف أي نشاط داخل المؤسسة يعد حركة ضد العامل نفسه، وبالرغم من ذلك فإن حركة الإضراب استمرت في الارتفاع بالرغم من أن الشروع في تطبيق هذه القوانين ومراجعة البنية الاقتصادية في إطار ما يسمى بإعادة الهيكلة والتي تتم عبر تقسيم الشركات الوطنية الكبيرة إلى مؤسسات ووحدات إنتاجية صغيرة بهدف خلق ديناميكية جديدة في الجهاز الإنتاجي

الفصل الثاني/ قانون العمل وتنمية الموارد البشرية: مقارنة تاريخية نظرية

غير أن هذا الهدف لم يتحقق، فكان التغيير في منهجية التسيير بإعادة توزيع السلطة الاقتصادية التي تشهد اضطرابات خطيرة وعدم استقرار على مستوى جماعات العمل (قيرة، غربي، 2001، 185) وبالتالي نجد أن هذه المرحلة عجزت عن تقليص المسافة بين الطرفين (العامل والمستخدم)، وفي وضعية كهذه لا بد من الإشارة إلى أن النزاعات العمالية ومن بينها الإضرابات داخل المؤسسات كممارسات اجتماعية وكأفعال مركبة شمولية، تحكمها علاقات متداخلة ومعتمدة مع المحيط الخارجي، فعلى الصعيد الاجتماعي والاقتصادي والسياسي العام، ظلت الجزائر تعيش حتى بعد الأزمة الاقتصادية ابتداء من منتصف الثمانينات أزمة خانقة تظهر مؤشرات في انسداد أفق الحريات وفي احتجاج أفراد المجتمع - ومن بينهم العمال - عن تدهور مستوى المعيشة ومشكلة السكن والنقل وتفاقم في البطالة "1.2 مليون بطل مسجل في سنة 1987".... الخ (زعيمي(إشراف)، 2008، 247).

مع كل هذه التحولات التي عرفت الجزائر (الأزمة الاقتصادية بانخفاض سعر البترول سنة 1985، وخريف الغضب أكتوبر 1988، وأمواج التسريح المتواصلة التي شملت مختلف الفئات المهنية للعمال وأمام انهيار الإيديولوجية الاشتراكية على المستوى الدولي، ترتبت عنها تغيرات عميقة طالت مؤسسات الدولة بحجة مراجعة التوجه الإيديولوجي ليأخذ بالاتجاه الليبرالي (التحول بقوة نحو نظام اقتصاد السوق)، في خضم هذه الظروف صدر دستور 1989 الذي حدد العلاقات الاجتماعية تحديدا جديدا مع التخلي على المرجعية الاشتراكية، ونتيجة لهذه النقلة النوعية فإن التقنيات المتعلقة بقانون العمل والتي صدرت خلال شهر أبريل 1990 أعيد صياغتها بما يتماشى والتوجه الجديد (ذيب عبد السلام، 2003، 14).

ج. المرحلة الثالثة: الفترة ما بعد 1990

تبدأ هذه المرحلة من سنة 1990 تاريخ صدور المنظومة التشريعية التي جاءت تكملة للإصلاحات الاقتصادية التي نتجت عن التحولات السياسية التي جاء بها دستور 1989 غير أن التحضير لهذه المرحلة كان سنة 1986 مع بداية التحضير لمرحلة استقلالية

المؤسسات الاقتصادية الصناعية والتجارية (قانون 88-01 الصادر بتاريخ 12 جانفي 1988)، والتي تقرررت بصفة رسمية من خلال أشغال ولوائح الندوة الرابعة للتنمية والتي تضمنت "تحسين محتوى القانون الأساسي العام للعامل والمراسيم التطبيقية له"، وهو ما عكفت عليه لجنة مختصة قدمت تقاريرها إلى الندوة الوطنية للمؤسسات المنعقدة في جانفي 1989، وجاء فيها بصفة عامة "أن القانون الأساسي العام للعامل لم يحقق الأهداف التي وضع من أجلها، بل حد من مبادرة المؤسسات"، هذا التكييف كان الهدف منه تشكيل مجموعات عمل لتقديم تصورات واقتراحات عملية، إما بقصد تعديل أحكام هذا القانون أو إلغائها كلية وتعويضها بقوانين جديدة تتماشى ومتطلبات التسيير الاقتصادي لمختلف المؤسسات الوطنية (أهمية ، 1998 ، 52) والعمل على الموازنة بين الجانب الاجتماعي والجانب الاقتصادي للعمل، وبهذا صدر قانون علاقات العمل 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 ليعيد تنظيم عالم الشغل وفقا للتوجه الليبرالي الجديد؛ ووفقا لمداخلة وزير العمل والضمان الاجتماعي الطيب لوح خلال اليوم الدراسي حول قانون العمل وتطوره بتلمسان في 12 مارس 2006 "إن هذه المرحلة تميزت بتكريس حق الإضراب من خلال قانون 90-02 المؤرخ في 06 فيفري 1990، والحد من تدخل الدولة في العلاقات بين العمال وأصحاب العمل، وفسح المجال أمام أطراف علاقة العمل لتصور أوسع وأشمل للقواعد التي تحكم هذه العلاقات، كما تميزت هذه المرحلة أيضا بتكريس مبدأ التفاوض الجماعي ومبدأ الحوار في التكفل بانشغالات العمال، وقد تمخض عن هذا كله إبرام ما يفوق عن 130 اتفاقية جماعية قطاعية تغطي 746664 عاملا، و51 اتفاقا جماعيا قطاعيا يغطي 989805 عاملا و2383 اتفاقية جماعية تغطي 7007130 عاملا و11779 اتفاقا جماعيا يغطي 3457325 عاملا"(مداخلة لوزير العمل والضمان الاجتماعي الطيب لوح، موقع انترنت).

ولتدعيم المنظومة التشريعية الحالية للعمل ومن أجل سد الفراغات الملاحظة فقد صدرت العديد من القوانين نذكر منها قانون 94-09 المتعلق بالحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إدارية، وقانون 94-10 المتعلق بالتقاعد المسبق وكذلك قانون 97-03 المتعلق بالمدة القانونية للعمل والقانون 04-19 المؤرخ في 25

الفصل الثاني/ قانون العمل وتنمية الموارد البشرية: مقارنة تاريخية نظرية

ديسمبر 2004 المتعلق بتتصيب العمال ومراقبة التشغيل والأمر 21-96 المعدل والمتمم لقانون 11-90؛ وما يمكن ملاحظته أيضا في قانون علاقات العمل أنه كرس فكرة التفرقة وتعدد مجالات العمل وفئات العمال لا سيما الفصل بين قطاع الوظيفة العامة والقطاع الاقتصادي في المادتين 03،04 من قانون 11-90 خلافا للقانون الأساسي للعامل الملغى.

1-2 مقاربات نظرية لدراسة القانون:

بعد أن اتضحت لنا بعض الجوانب الأساسية في دراسة نشأة قانون العمل، وما اعتراه من تغيير في دلالاته ومتضمناته نتيجة لتطوره وتوظيفه على فئات مختلفة من ناحية، وما اكتسبه هذا القانون من خصائص لارتباطه بأكبر فئة في المجتمع عبر مراحل التاريخ وعلاقته بالتيارات الفكرية والسياسية والاجتماعية التي أسهمت في تطوره من ناحية أخرى، سنحاول في هذا المبحث أن نستجلي الأهمية السوسيولوجية للقانون كمقاربة نظرية .

بالرجوع إلى مؤلف مونتيكيو روح القوانين - الصادر عام 1748 - الذي قام من خلاله بوصف قوانين مجتمعات مختلفة وقارن بينها، وربط بين الاختلافات التي لاحظها بينها وبين تباين الظروف الجغرافية والاجتماعية لتلك المجتمعات، يمكن أن نضعه كبداية أولى لدراسة سوسيولوجية للقانون، غير أنه وابتداءً من منتصف القرن التاسع عشر ومع ظهور علم الاجتماع كعلم مستقل مميز، أخذت الدراسة السوسيولوجية للقانون تتقدم بسرعة على الرغم من أنها اتخذت صوراً متنوعة، فقد وجه ماركس ومن تبعه من الماركسيين النقد إلى القانون باعتباره إيديولوجية تخفي التقسيمات الطبقية في نفس الوقت الذي تخدم وتدعم فيه مصالح الطبقة المسيطرة، وهذا ما وضعه كتاب كارل رينار RENNERT المعنون "مؤسسات القانون الخاص ووظائفها الاجتماعية" ، كيف أن وظائف المعايير التشريعية التي تنظم الملكية والتعاقد تتغير تبعاً للتغيرات التي تحدث في البناء الاقتصادي للمجتمع الرأسمالي دون أن تغير مع ذلك بالضرورة صياغة المعايير التشريعية نفسها التي تؤدي على هذا النحو إلى إخفاء العلاقات الاجتماعية الهامة في النظام الرأسمالي المتقدم (بوتومور، 1978، 295).

كما قدمت دراسات ماكس فيبر القانونية فهماً لطبيعة القانون أوضح بكثير مما نجده عند علماء الاجتماع الأوائل، على أساس أن مفهوم فيبر عن القانون - باعتباره يقوم على

فكرة التوافق بين القيم المتعارضة - وثيق الصلة بمفهوم القانونيين عنه, باعتباره يقوم على فكرة التوافق بين المصالح المتعارضة, وعلى الرغم من أن فيبر لم يكن تطوريا إلا أنه كان مهتما هو الآخر بتصنيف أنماط القانون وبتطوره في المجتمعات الغربية , وقد رأى هذا التطور على أنه عملية ترشيد متزايدة للقانون تصاحب عملية الترشيد العام للحياة في المجتمعات الصناعية نتيجة نمو المشروع الاقتصادي الرأسمالي ونمو البيروقراطية (بوتومور , 1978, 297).

وفي ذات المرحلة التاريخية للدراسات التي قدمها فيبر تركزت اهتمامات اميل دوركايم حول الظاهرة القانونية في كتاباته المتعددة, ولكنها جاءت بصورة واضحة ومميزة في كتابه الشهير المعنون ب : "تقسيم العمل في المجتمع" الذي حاول فيه أن يتتبع الجذور التاريخية والسوسيولوجية للعديد من المهن الاجتماعية والعلاقة التطورية من هذه المهن, ونظريته عن التضامن الاجتماعي التي تعد إحدى الأطر العامة التي تتكون منها البنائية الوظيفية وفكرتها عن الاستقرار الاجتماعي والمحافظة على المجتمع والعمل على ضرورة استمراريته ووجوده, كما حرص دوركايم على أن يبرز العلاقة بين أنماط القانون والأشكال الاجتماعية المختلفة, علاوة على اعتبار أن القانون ذاته يعتبر الرمز الأول والمعبر عن التضامن الآلي والتضامن العضوي, والتميز بينهما يجيء عن طريق مدى تأثير القانون إن كان عرفيا أو وضعيا في كل من المجتمعات البسيطة والمجتمعات الحديثة المعقدة (عبد الله محمد عبد الرحمان, 2004, 130-131).

وتماشيا مع هذا الطرح سوف نبرز كل توجه على حدى باعتبار التأثيرات التي أحدثها كل من كارل ماركس ثم فيبر ودوركايم على الفقه القانوني وكيف تشكلت مدارس ومذاهب قانونية (مذهب الغاية الاجتماعية, والمذاهب العلمية الواقعية) مرتكزة في توجهاتها على توجهات علماء الاجتماع المذكورين آنفا.

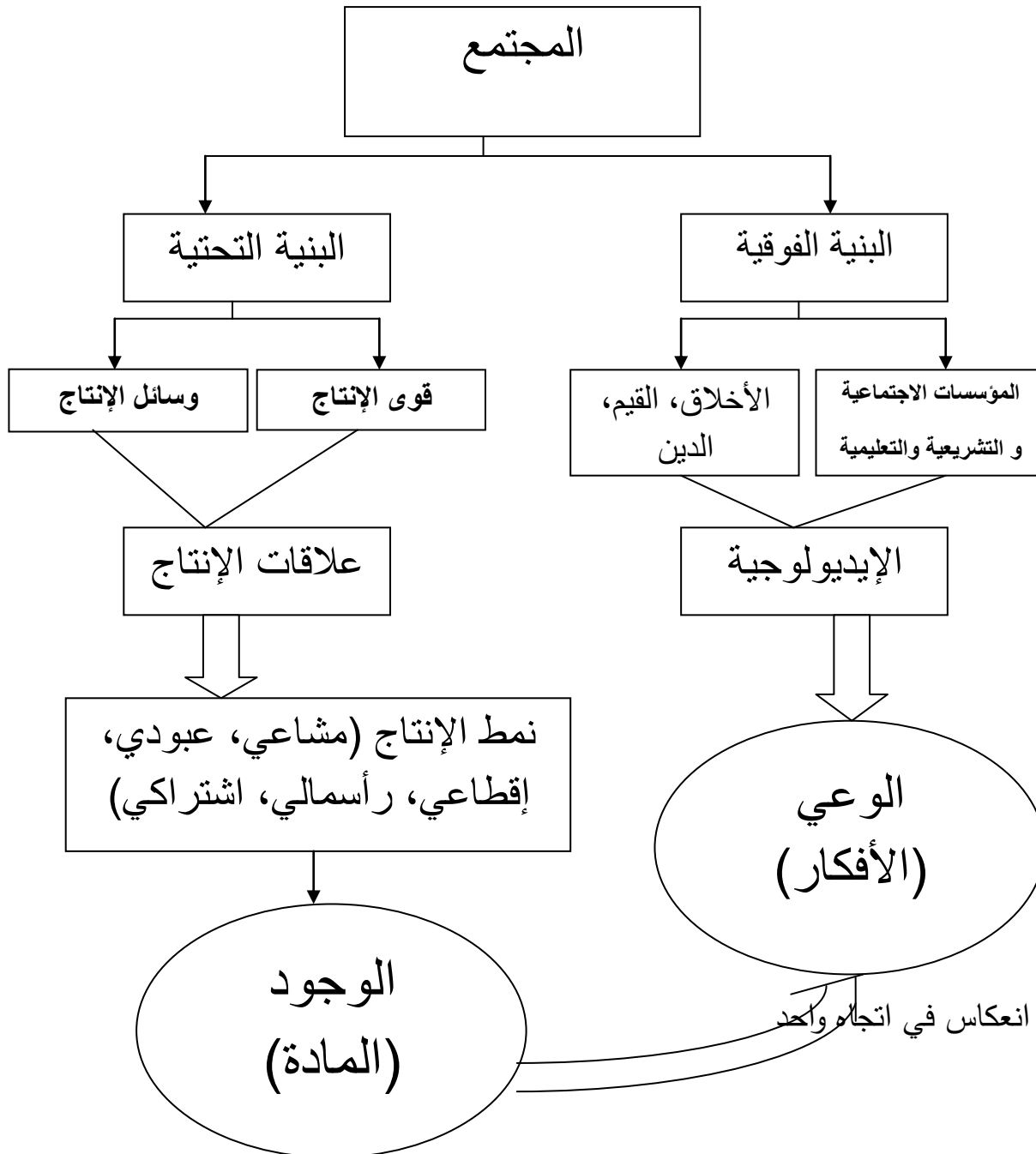
1-2-1 كارل ماركس والصراع الاجتماعي:

تتبلور أفكار ماركس عن القانون بصورة خاصة في إطار نظريته العامة عن الصراع الطبقي، واعتبار القانون ما هو إلا مجرد وسيلة أو مبرر لقيام الدولة وسن التشريعات اللازمة من أجل رعاية مصالح الطبقة الحاكمة أو السيطرة على وسائل الإنتاج والملكية، ونكاد لا نرى تحديدا قاطعا بين تمييز ماركس لكل من القانون والسياسة، فكليهما مجرد الإطار العام الذي يضيف طابع الشرعية على سلوكيات وأخلاقيات معينة يجب إتباعها من جانب الطبقات الدنيا من أجل مصالح الطبقة السياسية العليا في المجتمع.

حرص ماركس على أن يحدد أفكاره عن القانون وعلاقتها بالدولة والسياسة من خلال ما اتسمت به تحليلاته المادية التاريخية، وعرضه كثيرا من النماذج والأمثلة التي ساقها في طيات كتاباته ليبرر وجهات نظره وكيفية سيطرة الطبقات العليا أو الغنية التي تملك الإنتاج، فلقد حلل النظم القديمة الاقتصادية والاجتماعية، موضحا نوعية النظام القانوني الذي يضيف طابع الشرعية على هذه النظم جميعها (ع الله محمد ع الرحمن، 2004، 153)، وفي نموذجهِ للتاريخ سعى ماركس ليوضح كيفية قيام الدولة الحديثة بسن التشريعات والنظم القانونية وإقامة الوسائل المتعددة مثل أجهزة البوليس والقضاء والمحاكم والسجون وغيرها لردع الطبقات الفقيرة وبعدها عن الحياة المادية التي تسيطر عليها الطبقة الغنية التي تملك وسائل الإنتاج والقوة والقانون، كما أكد ماركس على أن القانون كوسيلة من وسائل الدولة الغربية الرأسمالية التي تؤكد على أهمية وجوب احترامه ومعاقبة الخارجين عليه وتسعى لحماية المصالح المادية الخاصة دون العامة، ولا تبرر وجود القانون لتحقيق الإدارة العامة بل الخاصة أيضا، ويشير إلى وجود العديد من القوانين التي توضح العلاقة بين نشأتها ومصدر تشريعها وبين الدولة والطبقة السياسية الحاكمة؛ وجميع هذه القوانين تعتبر قوانين استغلالية من جانب أصحاب من قام بتشريعها وتنفيذها في المجتمع البشري الذي وجدت فيه (عبد الله محمد عبد الرحمن، 2004، 154).

ومن خلال هذه النظرة استطاع ماركس أن يقسم المجتمع الرأسمالي إلى قسمين رئيسيين : الأول مالك للإنتاج ووسائله، والثاني فاقد لها، ويعني هذا تبلور نوعين من الأنظمة الاجتماعية الرئيسية يهدفان إلى إشباع حاجاتها وطموحهما من خلال كفاحها وتصارعها فيما بينهما، فالصراع الاجتماعي عند ماركس يحدث فجأة بل بشكل متكرر تتراكم فيه هذه الصراعات إلى أن تولد تغيرا شاملا وكاملا للبناء الاجتماعي، ويعود هذا الصراع إلى عدم تكافؤ وتوازن المصادر الاقتصادية داخل المجتمع، مما يولد طبقة اجتماعية مالكة للمصادر الاقتصادية ويجعلها تصبح طبقة حاكمة متسلطة، ويجعل أخرى فاقدة للمصادر الاقتصادية والسلطوية داخل النظام الاجتماعي العام، وبشكل عام فإن ماركس يعتقد أن تغيير البناء الاجتماعي ودخول المجتمع في مرحلة حضارية تاريخية يعود إلى التغيير في البناء المادي لسبب أو لآخر، وهذا من شأنه أن يؤثر على البناء الفوقي، أي بعبارة أخرى أن الجوانب المادية هي التي تؤثر على الأفكار والقيم والعادات والقوانين والأعراف الاجتماعية (ياسين خضير البياتي، 2002، 156)، ويتضح بهذا أن الصراع الطبقي يكون أساسا ديناميكيا للتغير، والقانون يعتبر متغيرا تابعا وليس قوة مستقلة ، ويمكن أن نوضح ما ذكرناه من خلال المخطط الذي يبين تصور الماركسية للمجتمع.

شكل يوضح تصور الماركسية للمجتمع



المصدر: (عبد العزيز بن محمد خواجه، 2007، 72)

1-2-2 ماكس فيبر والتغير الاجتماعي:

اهتم فيبر بدراسة القانون من خلال اهتمامه الأساسي بقضية التغير الاجتماعي وعملية ظهور العقلانية في الحضارة الغربية، فلقد رجع فيبر إلى تحليل كل من الديانات السماوية وأيضا الأرضية (الهندوسية والبوذية) محاولا تفسير الظواهر الاجتماعية بلامحها المختلفة الاقتصادية والسياسية والدينية وأيضا القانونية في المجتمعات الشرقية القديمة للتعرف على عملية التطور التاريخي السابقة لظهور الحضارة الغربية.

وفي إطار تحليلات فيبر اعتبر القانون واضحا بصورة متساوية، فالقانون يتضمن أدوات قسرية والهدف من ذلك كان تعزيز معيار أو قاعدة سلوك داخل المجتمع، هكذا القانون مثل المعايير ومكفولا من قبل أجهزة اجتماعية مختلفة، وليس فقط بمعرفة الدولة برغم أن الدولة تختلف عن الآخرين في أنها تملك سلطة على الاحتكار القسري عن طريق العنف، ويذهب فيبر إلى توضيح ذلك: رغم أن الأدوات القسرية تعتبر دافعا لطاعة المعايير التي لا تكون بالضرورة قائمة في مثل نظام للقهر الفيزيقي، فالدافع يمكن أن يكون سيكولوجي (بيومي، مهدي، 2006، 21)؛ وفي نماذجه عن الحكومة والمجتمع ونماذجه المثالية ربط فيبر بين المجتمع الصناعي العقلاني وبين البيروقراطية المصاحبة لهذا المجتمع من ناحية، وبين القانون من ناحية ثانية، وقد رأى أنه مع تطور المجتمعات نحو النمط العقلاني يحدث تحول بيروقراطي في تطبيق العدالة فيحل المتخصصون المدربون على سن وتطبيق القوانين على أسس عقلانية مجردة من الانفعال والأهواء الشخصية، محل أولئك الذين كانوا يطبقون القوانين على أساس التقاليد والمبادئ غير العقلانية.

ويرى فيبر أن ذروة الجمود والتشدد على الشكل والإجراء في حياة القانون توجد في الوقت الذي تلتقي فيه إرادة الدولة إذا رغبت في الاستزادة من سلطات أجهزتها الإدارية لتحقيق النظام وتأكيد السلطة المركزية مع مصالح الطبقة المتوسطة التي تسعى إلى الحفاظ

على مصالحها والإبقاء عليها بعيدا عن عوامل التطور في حياة المجتمع، كما بين أن هناك علاقة قوية بين الرأسمالية وما تتطلبه من بيروقراطية تتمثل في الإدارة المتخصصة المدربة على أسس عقلانية وغير شخصية، وبين صياغة القوانين على أسس بيروقراطية تعتمد على النصوص المحددة (محمود أبوزيد، 77، 92)، وعلى هذا الأساس حدد فيبر هوية الدولة البيروقراطية بنظام قانوني للقواعد العقلانية، حيث أنه يشير إلى أن تطور القانون كان ملحوظا بحركة من اللاعقلانية المادية والاصطلاحية إلى العقلانية، وبهذا المعنى فإن العقلانية تعني نظاما مترابطا منطقيا من القواعد والمبادئ، أما اللاعقلانية القانونية تعني الاستخدام لوسائل أخرى عن الاستخدام للمنطق أو الإقناع المتعلق بالحكم أو الفصل في الحالات (بيومي، مهدي، 21، 2006)، وبهذا فنمو أي قانون أو إجراء لا بد وأن يمر بمراحل، وتلك المراحل لا تخرج عن كونها بناءات أو تركيبات نظرية، وهذا ما تؤكد شواهد في بلدان من العالم بأن تلك المراحل لم تحدث بل كل مرحلة تتطوي على عناصر معينة يمكن أن توجد في الممارسة القانونية سواء في العصور القديمة أو الحديثة، فالتجربة الأمريكية تشير إلى التطورات التي طرأت على النسخ القانوني الأمريكي، والتي توضح في ذات الوقت استجابة القانون للعوامل والظروف الاجتماعية المتغيرة، ويلخصها سلزنريك في ثلاث اتجاهات:

- 1- انهيار فاعلية القراية والمراكز المحددة لتوجيه الضبط الاجتماعي، وظهور مجتمع جماهيري يتسم بالحركة والتعددية، مما تمخض عنه فاعلي للهيئات الضبطية الرسمية.
- 2- ظهور تنظيمات كبرى نتيجة لانبثاق مشكلات قانونية جديدة ومتعددة.
- 3- تصاعد المصالح الاجتماعية وتفوقها على المصالح الضيقة مع تزايد الاهتمام بالتحول الاجتماعي للقانون والعناية بإخضاع فكرة الحقوق المجردة لاعتبارات متصلة بالمصالح العام ورفاهية المجتمع (بيومي، مهدي، 2006، 35).

واعتبارا لما قدمه فيبر من خلال تناوله بالدراسة بعض جوانب تطور القانون عبر فترات وربطها بنظريته المعروفة عن التغير الاجتماعي، مثلت كتاباته -إلى جانب العديد من الكتاب من بينهم: هنري مين، هوبهاوس، فينوجرادوف -الركيزة التي استندت إليها الدراسات السوسيولوجية الحديثة لبعض النظم القانونية، ولبعض التغيرات التي طرأت على تلك النظم القانونية، وقد لخص فريدمان W.G.FRIEDMANN حصيلة هذه التغيرات في منتصف القرن العشرين (بالإشارة إلى بريطانيا أساسا، ولكن ذات دلالة أوسع) في الملاحظة التالية: "إن حرية التعاقد - بقدر بقائها إلى اليوم - لم تعد ترتبط بالفرد"؛ وأوضح كيف أن دور الملكية في المساومة قد تعدل أولا من خلال التغيرات التي طرأت على العلاقات بين صاحب العمل والعامل نتيجة إلغاء جريمة التآمر، والاعتراف بوسيلة المساومة الجماعية وتشريعات التأمين الاجتماعي والتفسيرات القانونية الجديدة التي أعلنتها المحاكم لعقد العمل؛ و**ثانيا** بالقيود المباشرة التي فرضت على استخدام الملكية الفردية مثل الالتزامات القانونية المفروضة على أصحاب الملكيات الصناعية، كما تغيرت وظائف العقد نفسه بظهور "العقد القياسي" الذي ظهر نتيجة التركيز الاقتصادي وحلول المساومة الجماعية محل المساومة الفردية، وزيادة الرفاهية والخدمات الاجتماعية وظهور بعض الوظائف الإدارية الصناعية التي تتمتع بها الدولة.

وترتبط هذه التغيرات القانونية ارتباطا واضحا بالتغيرات الأشمل في المجتمعات الغربية التي انتقلت من سياسة الحرية الفردية إلى نوع من الجمعية، ففي مقال نشره روسكوباوند عام 1930 تحت عنوان: "النظام الإقطاعي الجديد"، أبدى الملاحظة التالية: "أن الإنسان العادي (أي العامل المأجور أو المستخدم الذي يتلقى مرتبا) لا يجد اليوم عظمتة في ذاته أو فيما يعمل، وإنما في المؤسسة التي يخدمها"؛ وبدراسة وتحليل هذا الجانب بالذات من طرف علماء الاجتماع تم إدخال تعبيرات متميزة مثل الإنسان الذي يخضع لتوجيه الآخرين وإنسان التنظيم.

أما في المجتمعات النامية التي شهدت ثورات قومية موجهة ضد الحكم الاستعماري فتظهر ملامح تغير مختلفة عن هذه، فنجد هنا عملية ترشيد مستمرة للقانون عن طريق جمع القوانين وتنسيقها أو الأخذ بمجموعات قوانين أجنبية "من هذا مثلا الأخذ بالقوانين السويسرية في تركيا، والأخذ بالقوانين الفرنسية في الجزائر في مرحلة تاريخية ماضية ولا تزال لحد الآن" (بونومور، 1978، 300-301).

1- 2-3 دوركايم والتضامن الاجتماعي:

سعى دوركايم إلى تحديد معنى القانون بأنه القواعد الجزائية المنظمة للسلوك البشري، فالقانون في المجتمعات ذات الطابع الآلي يلزمه نوع من الجزاءات الخاصة به وما أطلق عليه بالتحديد مصطلح القانون الرادع، أما المجتمعات الحديثة والمعقدة التي وصفها بالمجتمعات العضوية فيلزمها القانون التعويضي، وكل من هذه الجزاءات بنوعها الرادعة والتعويضية تستمد شرعيتها من العادات والتقاليد والأعراف أو أيضا من القوانين الوضعية المنظمة للحياة الاجتماعية، كما كشف أن هناك العديد من الأدلة على التوازي بين القانون الرادع والتضامن الآلي من جهة، وبين القانون المعوض والتضامن العضوي من جهة أخرى، فالعقوبات الرادعة المتضمنة في القانون الرادع تحمي المصالح الاجتماعية (عبد الله عبد الرحمن، 2004، 134)، وبناءا على ذلك صنف دوركايم المجتمعات إلى شكلين مجتمع يسوده التضامن الآلي ومجتمع يسوده التضامن العضوي، باعتبار المجتمع يقوم أساسا على أفكار جمعية تسمى الظواهر الاجتماعية مثل القانون... هذه الظواهر تمارس قهرا على الفرد لأن لها وجود خارجي مستقل عنه، وتصنيفه هذا كان حسب التماسك الاجتماعي.

ويعترف دوركايم بقدر من التغير الاجتماعي وليس بالصراع الاجتماعي، وهذا التغير يتم تدريجيا بانتقال المجتمع من المرحلة الآلية "الميكانيكية" إلى المرحلة العضوية ويسهم تقسيم العمل وتطوره في سلامة المجتمع والمحافظة على بنيانه أثناء تغيره وانتقاله التاريخي من المرحلة الأولى الميكانيكية إلى المرحلة الثانية العضوية وبهذا فتقسيم العمل عند دوركايم

يؤدي إلى المزيد من التماسك الاجتماعي لا إلى الصراع الاجتماعي، وهذا تصور مخالف تماما للنظرية الماركسية التي ترى تغير المجتمع بواسطة آلية الصراع، ويبدو أن تصور دوركايم متأثر بل هو نفسه الذي قدمه سان سيمون، فلا ينكر دوركايم الصراع ولكنه يعتقد أنه ينشأ من عدم مراعاة القدرات الطبيعية للأفراد خلافا لماركس الذي يرد الصراع إلى عدم تكافؤ الفرص في علاقات العمل والإنتاج، ومع ذلك يتحفظ دوركايم على الصراع ويرى أنه حالة شاذة وليست طبيعية، ولتفادي الصراع لا بد من تنظيم المجتمع على أساس تقسيم العمل ومراعاة القدرات الطبيعية للأفراد في المجتمع، وبعبارة أخرى أن حل الصراعات الاجتماعية لا يتم بتغيير المجتمع جذريا كما هو الوضع في النظريات الصراعية، وإنما يتم حل الصراع بتعليم الناس النظام والتنسيق بين الوظائف المختلفة للكائن الاجتماعي، ولا مفر هنا طبقا لنظرية دوركايم من الاعتماد على الضبط الاجتماعي الذي ينظم الأساس الأخلاقي لتقسيم العمل بين مختلف فئات المجتمع، وبين مختلف القدرات الطبيعية للناس والضبط والعقاب عند دوركايم هو أداة المجتمع للتماسك والتضامن الاجتماعي ومنع ظهور الأمراض الاجتماعية مثل الصراع والجريمة والاعتداء على الضمير الجمعي للمجتمع (علي الحوات، 1997، 117).

وتعتبر فكرة دوركايم عن التضامن الاجتماعي من أهم القضايا التي عالجها في إطار تحليله لظاهرة تقسيم العمل والتخصص، خاصة تصوراتهِ حول دراسة التغيرات التي حدثت على المجتمع الصناعي الحديث، ويرى بأن هناك عوامل وأسبابا تؤدي لزيادة تقسيم العمل وتطوره، حيث أن زيادة السكان وكثافتهم هي من أهم هذه العوامل بالإضافة إلى تكوين المدن الحديثة وزيادة التحضر، وكذلك التطور السريع في وسائل النقل والمواصلات من ناحية، والهجرة والحراك الاجتماعي والبيئة الاجتماعية والظروف الطبيعية في المجتمع من ناحية أخرى.

وعلى هذا يمكن تلخيص أفكار دوركايم فيما يلي:

- يعتقد دوركايم بأسبقية المجتمع على الفرد وقهره له فالمجتمع له صفة الخارجية والقوة، وهو واقع مستقل له خصائصه المميزة التي لا توجد في أي شيء آخر، والتي تختلف عن تجسيدات الفردية.

- يستند البناء الاجتماعي على عمليات أساسية هي التوازن والاستقرار والتكامل.

- التفاعل الاجتماعي عند دوركايم تحكمه الحتمية الاجتماعية التي لها الدور البارز في تشكيل الطبيعة البشرية.

- تأكيد على القيم الجمعية ودورها في الضبط الاجتماعي، وكذلك على ضرورة الوجود الاجتماعي والأهمية القصوى للتضامن الاجتماعي (البياتي، 2002، 98).

ومن هذا العرض المختصر تتضح لنا النزعة الوظيفية عند دوركايم بشكل واضح من خلال كتاباته حول نظام تقسيم العمل وعلاقته بظاهرة التضامن الاجتماعي والشعور الجمعي، كما اتضح لنا أنه "أي دوركايم" اهتم بدراسة العلاقة بين نوع القانون ونوع التضامن الاجتماعي الذي يرتبط بدرجة تمايز الأفراد أو عدم تمايزهم على أساس تقسيم العمل في مجتمع ما، وهذا المستوى هو ما يطلق عليه جورج جورفيتش - أحد علماء من الجيل الثاني لرواد البنائية الوظيفية - اسم التحليل السوسيولوجي للوحدات الصغرى (ميكرو سوسيولوجي)، وثانيهما المستوى الرأسي أو التطوري الذي عالج فيه نشأة وتطور أنماط المجتمعات وهو ما أطلق عليه كذلك جورفيتش اسم سوسيولوجية الوحدات الكبرى (ماكرو سوسيولوجي).

من خلال العرض السابق للاتجاهات والرؤى المتباينة في وجهة نظر كل من كارل ماركس عن الصراع الاجتماعي، وماكس فيبر عن التغير الاجتماعي ودوركايم عن التضامن الاجتماعي والتي تشير بوضوح لمدى اهتمام علماء الاجتماع بدراسة القانون

الفصل الثاني/ قانون العمل وتنمية الموارد البشرية: مقارنة تاريخية نظرية

والظاهرة القانونية عند دراستهم لأنساق الضبط الاجتماعي، وكيفية المحافظة على النظام الاجتماعي العام ولا سيما بعد أحداث الثورة الصناعية وانعكاساتها على البناءات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية، والحقيقة أن هذه الاهتمامات والدراسات امتدت لتكون المصادر الأولى عند فقهاء القانون والممثلة في كتابات كل من آدمز ب. adams.b والذي يعد من رواد المدرسة التحليلية في القانون، وفون أهرنج f.ihering كمؤسس أول لمدرسة الغاية الاجتماعية، والعالم الفرنسي ليون فرانسوا دوجي L.Duguit والذي اعتمد مدرسة التضامن الاجتماعي حيث استمد أفكاره وتصوراتَه أيضا من بعض النظريات الاجتماعية بخاصة نظرية التضامن الاجتماعي التي أسسها إميل دوركايم كما يحدد ذلك كثير من علماء الاجتماع وفقه القانون في الوقت الحاضر.

وبالنظر إلى ما قدمه كارل ماركس والذي اعتبر القوانين استغلالية من جانب أصحاب من قام بتشريعها وتنفيذها في المجتمع البشري الذي وجدت فيه وكيفأنه استطاع تقسيم المجتمع الرأسمالي إلى قسم مالك للإنتاج ووسائله وثاني فاقد لها، الأمر الذي يخلق الصراع وبشكل متكرر؛ إن هذه الرؤى والتصورات كان لها الأثر البالغ في التصور المادي للتاريخ الذي نجده عند مفكر مثل آدمز الذي قاده إلى النتيجة الحتمية التي انتهى إليها وهي أن محتوى القانون أو مضمونه ليس سوى نتاج للمصالح الذاتية للطبقات المسيطرة، والواقع أن كل هذه الأفكار النهائية أو الفرضيات الأساسية سواء في القانون أو في العلوم الاجتماعية لها أهميتها الخاصة في كل الظروف والأحوال، ومن هنا تكمن أهمية الوقوف أمامها من وقت إلى آخر بغرض مراجعتها وتصحيحها (أبوزيد، 1992، 17).

وبالرجوع إلى اتجاهات أصحاب المهنة القانونية أنفسهم في القرن التاسع عشر الذين اهتموا بالنظر إلى القانون أثناء فعله وتأديته لوظيفته، واعتبروا أن غاية البحث القانوني هو إصلاح القانون وتأكيده بدلا من التقليل من هيئته أو التهوين من شأنه، وعارضوا بذلك أصحاب المدرسة التحليلية الذين رأوا أن القانون يصدر أساسا عن أمر السيادة أو عن إرادة

الفصل الثاني/ قانون العمل وتنمية الموارد البشرية: مقارنة تاريخية نظرية

الدولة مما يبعد بينه وبين سائر الجماعات الاجتماعية والقوى المختلفة التي تمارس تأثيراتها في البيئة الاجتماعية.

وعلى أساس هذا الإدراك حول دور القانون في تنظيم المجتمع ودور الإرادة العاقلة في تكوين مادة القانون وتطوره قام مذهب النفعية الاجتماعية أو مذهب الغاية والكفاح كما يقال عند أحيانا؛ ويرجع الفضل في ظهور هذا المذهب أو المدرسة إلى الفقيه الألماني رودولف فون أهرنج.

1-2-4 مدرسة الغاية الاجتماعية:

يعتبر أهرنج من أوائل الفقهاء الذين أخذوا على المذهب التاريخي قوله أن القانون ينشأ ويتطور تلقائياً، فالقانون بحسب تعريف أهرنج هو وسيلة إلى غاية أو هدف محدد، وهذه الغاية أو الهدف هو ما يبغى المشرع تحقيقه، وركز أهرنج على أن تطور القانون إنما يتم بفعل الإرادة البشرية الواعية التي تعمل على تحقيق غايات عملية قد تستدعي كثيراً من النضال والكفاح، فالإنسان بطبيعته أناني وميال إلى تحقيق أغراضه الشخصية، ولذا كان ضرورياً أن يضع القانون الحدود والضوابط ليمنع تطرف أنانية الفرد من أن تغطي على حقوق الآخرين أو تمسها، ولذلك يرى أهرنج أن هدف القانون هو تحقيق الظروف الملائمة للوجود والحياة الاجتماعيتين، ومن هنا جاءت تسمية نظريته بالنفعية الاجتماعية.

ويميز أهرنج بين الظواهر الطبيعية والظواهر الاجتماعية، فالأولى تخضع لعامل البيئة أما الثانية تخضع لقانون الغاية أو التطور، ويعتبر القانون أحد الظواهر الاجتماعية التي تخضع بصورة مستمرة لقانون الغاية ووسيلة لتحقيقها، فالإنسان يسعى لتحقيق غايته وأهدافه عن طريق القانون، لذا يسعى دائماً لتطويره وتحديثه من أجل تحقيق أهداف القانون وغايته أيضاً، خاصة وأن غايات الإنسان ومتطلباته متطورة ومتنوعة بصورة مستمرة وسريعة (عبد الله محمد عبد الرحمن، 2004، 82).

الفصل الثاني/ قانون العمل وتنمية الموارد البشرية: مقارنة تاريخية نظرية

لا يشك أهرنج في أن تطور المجتمع البشري وتطور المصالح وازدياد تشابكها مما يستلزم كله تطوير النظم القانونية ذاتها لتصبح مسايرة لهذا التطور، ويركز على هذه الناحية بحيث يرى أن استمرار الكفاح بين أصحاب الحقوق وبين الذين ينكرونها يستدعي تعديلات جوهرية في النظم القانونية، ويتطلب تحقيق هذه الغاية أن يكون المسؤولون عن السياسة التشريعية على دراية كاملة بالمجالات والظواهر الاجتماعية المراد تنظيمها بحيث يراعي التنظيم تحقيق التوفيق والانسجام بين المصالح وإيجاد حلول موفقة تقضي على الصراع القائم بينهما.

كما يبرز أهرنج دور الإدارة الإنسانية العاقلة في خلق القانون وتطوره، الأمر الذي كانت المدرسة التاريخية قد أغفلته تماماً، كما نجحت أفكاره في أن تلفت النظر إلى أهمية إبراز الخلفية الاجتماعية للنظم القانونية على ما نجد في كتابات ماكس فيبر على وجه الخصوص؛ فقد أوضح فيبر أن في خلفية كل نظام قانوني تقوم ولا بد فلسفة نابعة من وجود المجتمع ذاته وهو الأمر الذي يتطلب تحقيقه أن يتمتع المشرع بحساسية فائقة في قياس نبض المجتمع (أبو زيد، 1992، 59-60).

وعموماً فقد كان لكل هذا أثره في ظهور الاتجاهات الأكثر حداثة التي أخذ العلماء يعالجون بها القانون في ضوء المضمون الاجتماعي للمجتمع محاولين بذلك إبراز دوره الاجتماعي والوظيفي.

1-2-5 مدرسة التضامن الاجتماعي:

يمكن تسميتها بالمدرسة الاجتماعية أو ما يعرف أحياناً باسم مذهب دوجي (duguit نسبة إلى العالم الفرنسي ليون فرانسوا دوجي، وتتمثل النقطة الأساسية في هذه المدرسة في الإيمان بأن القانون نتاج للقوى الاجتماعية وأنه لا بد أن يخدم الحياة الاجتماعية، ومن هنا فإن أهمية القانون والمبادئ القانونية رهينة بنتائجها وآثارها وهذه هي الناحية التي يجب أن

توضع في الاعتبار عند الحكم عليها وليس ما تتضمنه من آراء أو نظريات بعيدة عن الواقع العملي للمجتمعات والجماعات.

ويحلل دوجي أفكاره على أساس أن الفرد كإنسان اجتماعي يحب العيش مع الآخرين باعتباره عضواً في جماعة بشرية يسعى لتحقيق ميولاته وحاجاته من خلال الحياة المشتركة للجماعة التي يشعر بأهميته دائماً لبقائه ووجوده وهذا لا يتحقق إلا من خلال المجتمع الأكبر، والذي يحتاج إلى تضامن اجتماعي لتحقيق أمنه واستقراره، فالتضامن الاجتماعي يعتبر حقيقة أساسية وعلمية ولا يمكن أن يعتبر شيئاً مثالياً أو ميتافيزيقياً (عبد الله محمد عبد الرحمن، 2004، 73)، وعلى هذا أثبت دوجي عدة وقائع اعتبرها بمثابة العمود الفقري لمدرسته أو مذهبه، وهذه الوقائع هي:

أولاً: أن وجود المجتمع والحياة الاجتماعية حقيقة واقعية.

ثانياً: أن هذه الحقيقة ذاتها تبرز الحاجة إلى وجود نوع من التوازن والتجانس الاجتماعيين، الأمر الذي لا يتحقق إلا بوجود رابطة التضامن الاجتماعي أو الاعتماد المتبادل بين المصالح المختلفة في المجتمع، وقد اعتبر دوجي أن هذا هو المبدأ الوحيد الذي يحكم تنظيم المصالح ويتيح لها أن تقوم بوظيفتها الاجتماعية.

ثالثاً: أنه نشأ من الحياة الاجتماعية التي استتبع وجود التضامن بين الأفراد ما أطلق عليه دوجي الأصل "الحد" الاجتماعي الذي يوجب الامتناع عن كل ما يخل بهذا التضامن، ويوجب القيام بكل ما من شأنه تحقيقه ودعمه.

لقد رأى دوجي أن كل القواعد الاجتماعية قد تفرعت عن هذا الأصل، والقاعدة لا تعدو أن تكون قاعدة اقتصادية أو قاعدة خلقية؛ فالقاعدة الاقتصادية هي التي تنظم نشاط الأفراد في مجال إنتاج الثروة وتداولها واستهلاكها، ويترتب على مخالفتها المساس بهذه الثروة، أما

الفصل الثاني/ قانون العمل وتنمية الموارد البشرية: مقارنة تاريخية نظرية

القاعدة الخلقية فهي التي ترسم طريقة السلوك وتحدد نمطه بما يتفق مع الآداب العامة للمجتمع ويترتب على مخالفتها والخروج عليها استنكار الناس ورد فعلهم.

وبهذا فإن دوجي يرى أن القاعدة الاقتصادية أو الخلقية ترتفع وتتحول إلى قاعدة قانونية عندما يشعر الأفراد المكونون للمجتمع بأن احترامها أمر ضروري للحفاظ على الاستقرار والأمن والنظام، وأن كفالة هذا الاحترام تستوجب الإجبار أي الجزاء الذي توقعه الجماعة على من يخالفها (أبوزيد، 1992، 61-62).

ومما سبق ووفقا للرؤية السوسيولوجية للقانون فإنه يعتبر ميكانيزما تكامليا في المجتمع وذلك باعتباره يدعم الاستقرار والتوازن الاجتماعي، ولكن في نفس الوقت لا يعتبر ظاهرة استاتيكية أو تتسم بالاستقرار في كل الأحوال، وعليه فإنه لا يساعد على إحداث تغييرات في بناءات علاقات القوة بالمجتمع وإنما يعكسها فقط وفي المقابل الرؤية التي تنطبق من القوى المتصارعة والمصالح المتضاربة في المجتمع، والتوازن للنسق الاجتماعي لا يعدو كونه أكثر من مجرد انعكاس لعملية مفتعلة في لحظة معينة من الزمان، وبالتالي يجرى تفسير النسق القانوني في حدود الصراع والتغير، وعليه فالأنساق القانونية ما هي إلا مخاض للمجتمع الذي هو عبارة عن مزيج من الاستقرار والتغير.

-2- تنمية الموارد البشرية

1-2 تنمية الموارد البشرية "مقاربة تاريخية":

تعتبر إدارة الموارد البشرية جزءاً لا يتجزأ من نظام العملية الإدارية، وهي تسعى إلى تحقيق نفس الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها الإدارة بصورة عامة، كما أنها تهتم بالعلاقات الإنسانية للأفراد العاملين في المنظمة بما يضمن خلق التكامل وعدم التعارض بين أهداف الموارد البشرية وأهداف المنظمة التي يعملون بها (يوسف حجيم الطائي وآخرون، 2006، 54).

مما يعني أن هذا التطور الكبير والتوسع في أعمال إدارة الموارد البشرية جاء نتيجة عوامل اقتصادية وتقنية واجتماعية وسياسية بما يسمح بقيام إدارة رشيدة للموارد سواء كانت مادية أو بشرية والتي هي السبيل الأمثل لتحقيق أية تنمية للموارد البشرية والعمليات المختلفة المرتبطة بها، ولتتبع تطور تنمية الموارد البشرية كان لزاماً أن نتتبع التطورات والعوامل البارزة والتي كان لها الدور في التأثير على وظائف إدارة الموارد البشرية وفي وضع الأساس لنشاطات الموارد البشرية، فأخذت تتشكل التنظيمات والاتحادات المهنية والتشريعات المرتبطة بها؛ وسنقوم بعرض نشأة إدارة الموارد البشرية وتطورها على شكل مراحل أو حقبة زمنية متتالية، وهنا يمكننا التساؤل هل كانت أهمية ومسؤوليات إدارة الموارد البشرية دائماً كما هي حالياً ؟

إذا دققنا جيداً نجد أن استخدام وتوفير العاملين حاجة أساسية لكل من يدير عملاً، لذلك اهتم أصحاب العمل على مدى التاريخ بهذه الفعالية، إلا أن طبيعة وتفاصيل هذا الاهتمام تغيرت على مدى التاريخ؛ حصل هذا التغير نتيجة تغيرات اجتماعية وقانونية وسياسية واقتصادية أدت إلى تغير أساسي في طبيعة ما تحتاج المنظمة أن تهتم به بالنسبة

إلى العاملين، لذلك يمكن أن نميز خمسة مراحل رئيسية لهذا الاهتمام كما يلي (سعاد نائف برنوطي، 2004، 26):

2-1-1 مرحلة ما قبل الثورة الصناعية:

لقد سبقت الثورة الصناعية أنواع متعددة للعلاقات الإنسانية بين الأطراف الرئيسية للإدارة، وكأن كل نوع يتفق مع المستلزمات الاجتماعية والاقتصادية في تلك الفترة، ويمكن أن نميز هنا نظامين :

• **نظام العبودية والرق:** لم تشهد هذه الفترة أي نظم قائمة للعمال، بل أن صاحب العمل ينظر إلى العامل لديه كسلعة يبيعه ويشتره وفقا لحاجات العمل ومتطلبات إنجاز المهام التي يراها صاحب العمل آنذاك، كما ينحصر دور هذا الأخير في شراء الرقيق بالعدد والمواصفات التي يحتاجها، ويقوم بتعويض من يموت منهم بجدد، ومن دون الحاجة للاهتمام بتعويضهم أو منحهم أجورا أو حوافزا، أو تطويرهم أو الحفاظ عليهم، كما أنه ليس لهم حقوق تذكر، غير أن هذه الفترة اقتضت ضوابط اجتماعية تحكم الروابط النفسية في طبيعة العلاقة بين المالك والرقيق للحد من تناميها (سعاد نائف برنوطي، 2004، 27).

• **نظام الطوائف والصناعات المنزلية:** بدأ الاهتمام بالإنسان كمورد بشري عند تطور الحرف والصناعات الصغيرة، وأصبح هناك تبذلا محسوسا وهاما في طبيعة العلاقات بين رب العمل والعاملين معه، حيث برزت فئة من الصناع، أو المهنيين العبيد، وأصحاب الحرف في المدن يملك كل منهم أدواته ورأسماله ويتولى إدارة العمل بنفسه، وبدأ هذا النظام "نظام الطوائف" بتهيئة مساعدين وخلق تنظيم شؤون الحرفة ومساعدة أفرادها حيث كانت تقتصر فقط على الأبناء وأبناء الأقارب والجيران، ولم يحتاج أصحاب الحرفة في هذه المرحلة أنظمة أجور وعمل وتعيين كونها منظمات أسرية ذات ملكية فردية غير أن هناك قواعد لتحديد دور المعلم وتصنيف مستوى تأهيل العاملين.

هذه القواعد شكلت بدايات الاهتمام بالمورد البشري، وتكونت عن طريقها الجمعيات التعاونية فيما بين أصحاب الحرفة الواحدة أسموها "الطائفة" - هذه الأخيرة التي تعد نواة لما تطور لاحقا ليصبح نقابة-، وطورت هذه الجمعيات نظام التلمذة الصناعية

(Apprenticeship)، لتعليم وتأهيل حرفيين جدد فوضعت شروطا للتلمذة تشمل واجبات وحقوق كل من المدرب والتلميذ، وغالبا ما كان التلميذ يعمل بدون مقابل خاصة في مراحل التلمذة الأولى باعتباره يعمل ليتعلم الحرفة، ثم يحصل التلميذ على نوع من الشهادة يعترف بها مدرسه بامتلاكه المؤهلات لممارسته الحرفة (يوسف حليم الطائي وآخرون، 2006، 56).

2-1-2 مرحلة الثورة الصناعية:

اتسمت هذه الفترة بظهور البدايات الفكرية والفلسفية لإدارة الأفراد، وتزامنت مع ثورات عديدة في المجالات الثقافية والعلمية والسياسية وظهر الكثير من الكتابات التي نبهت إلى ضرورة الاهتمام بالعنصر البشري وبخاصة خلال مدة العمل، ويعتبر روبرت أوين Robert Owen من أول الكتاب الذين عالجوا مشاكل ظروف حياة العمال وعملهم وظهر ذلك في كتابه "خطاب موجه إلى ملاحظي المصانع" الذي نشر سنة 1813 والذي تضمن آراء اعتبرت ثورية في هذه الفترة من التاريخ، وتمكن من إظهار ما يدين به من أفكار على أساس الاهتمام بالعامل قدر الاهتمام بالآلة، إذ يعتقد أن كمية ما ينتجه العامل ودرجة الجودة التي يحققها تتأثر بظروف داخل العمل وخارجه أي بظروف بيئية شاملة، وبهذا استطاع "أوين" أن يصل إلى التفكير المتصل بقياس إنتاجية العامل وبالظروف التي تتحكم في إنتاجه داخل المصنع وخارجه والتي تؤثر في نشاطه ومعنوياته، وبذلك فقد أوجد "أوين" علاقة مباشرة بين معنويات العامل وإنتاجه، وهي التجربة التي استطاع مايو "Mayo" أن يترجمها في مدرسة العلاقات الإنسانية بعد مرور 119 سنة (عبد الغفور يونس، 1970، 48)، و كان لكتاب آدم سميث "Adam Smith" المعنون: ثروة الشعوب، الصادرة عام 1776، ومن بعده كتاب تشارلز باباج "Charles Babbage" "اقتصاد الآلات والمصانع" سنة 1832، الأثر البالغ في ظهور بعض الأفكار والمبادئ المهمة بإدارة الموارد البشرية، غير أنه لم يكن آنذاك شيء في المنظمات الصناعية يدعى بإدارة الموارد البشرية، لكن كانت هناك صيحات تظهر بين الحين والآخر في البلدان الصناعية في أوروبا والولايات المتحدة الأمريكية تنادي بضرورة الاهتمام بشؤون العمال وتحسين أمورهم المعيشية والصحية وفيما

يمس الأجور وساعات العمل فكانت تظهر في شكل انتفاضات عشوائية، ثم إضرابات منظمة انقلبت إلى تكوين اتحادات ونقابات عمال تطالب بحقوقهم وتتفاوض باسمهم ؛ وتماشيا مع إلحاح المجتمع الأوربي آنذاك على ضرورة مراعاة الجانب الإنساني في العمل، ظهر في سنة 1890 مفهوم يدعى "تحقيق الرفاهية الصناعية Industrial Welfar " وهي عبارة عن برامج صممتها المنظمات الصناعية من أجل تحسين ظروف ومناخ العمل المادي الصحي داخل المصانع وتصميم الأبنية التي تتوفر فيها الشروط الصحية لممارسة الأعمال، إضافة للتشريعات والقوانين الحكومية وفعاليتها المختلفة لتحسين ظروف العمل وغيرها (عمر وصفي عقيلي، 2005، 42).

2-1-3 مرحلة القرن العشرين:

شهدت بداية القرن الماضي ظهور أنشطة وفعاليات واسعة النطاق في إطار إدارة الموارد البشرية خصوصا مع بروز حركة الإدارة العلمية التي تزعمها فردريك تايلور والذي قام بدراسة الحركة والزمن وكرس اهتمامه على تنظيم العلاقة بين الإدارة والعاملين وركز على التخصص في العمل والتدريب والتحفيز المادي وفق الإنتاجية المحققة من قبل العامل، كما ظهرت مدرسة التقسيمات الإدارية لهنري فايول Henry Fayol، وكان لها دور أساسي في تحقيق الإدارة لأهدافها من خلال التركيز على أربعة عشر مبدأ من مبادئ الإدارة، والتي أصبحت بمثابة قواعد فكرية يرتكن إليها في ميدان العمل الإداري والتنظيمي، وعلى أنقاض هذه المدارس كان لمدرسة العلاقات الإنسانية التي قادها إلتون مايو Elton Mayo الأثر البالغ في تغيير أصحاب الأعمال نظرتهم إلى العنصر البشري، وعززت قناعتهم بضرورة تفعيل دور إدارات الاستخدام (خضير حمود، ياسين الخرشة، 2007، 22).

وبحسب عمر وصفي عقيلي فإن أول ظهور لإدارة الموارد البشرية في المنظمات الصناعية كان في شركة "فورد FORD" لصناعة السيارات بالولايات المتحدة الأمريكية، عام 1914، حيث أطلق عليها مؤسس هذه الشركة هنري فورد Henry Ford اسم "إدارة الاستخدام" "Employment Department"، فمع توسع حجم هذه الشركة واستخدام أعداد كبيرة من العمال الذين يحتاجون لعملية اختيار وتعيين وتأهيل وتحديد الرواتب

الفصل الثاني/ قانون العمل وتنمية الموارد البشرية: مقارنة تاريخية نظرية

والأجور...الخ، وجد "فورد" بأن هناك ضرورة ملحة لإحداث هذه الإدارة لرعاية شؤون الاستخدام والتوظيف بدلا من المشرفين على العمال الذين كانوا يقومون بهذه المهمة والذين لم يعد لديهم متسع من الوقت لأدائها مع ارتفاع دوران العمل الذي وصل سنة 1913 إلى 400 %، إلى جانب ذلك أدرك فورد ضرورة وجود هذه الإدارة للتفاوض مع النقابات العمالية، وفي هذا المقام قامت العديد من الشركات الأمريكية والأوروبية باستحداث إدارات للاستخدام نظرا لنجاح تجربة شركة فورد (عمر وصفي عقيلي، 2005، 43).

أمام هذا التغير والتوسع التدريجي والاهتمام بالتوظيف والرواتب والأجور وحقوق العامل، فإن الحربين العالميتين أدتا إلى تغييرات جذرية انعكست على استخدام الإنسان في مواقع العمل وعلى اهتمامات إدارات الاستخدام، حيث اقتضت ظروف الحرب زيادة ساعات العمل، بذل جهود بشرية إضافية أثناءه وتسريع وتيرته، كل هذا تطلب من أصحاب العمل التأكيد على برامج رعاية العمال وتحسين ظروف عملهم في المصانع وحياتهم المعيشية والاستمرار في دعم برامج الرفاهية الصناعية مما عجل في انتشار إدارة الاستخدام لتقوم بمهمة التفاوض مع النقابات العمالية وسميت هذه المهمة بوظيفة "العلاقات الصناعية Industrial Relations" وفي فترة ما بعد الحرب العالمية الثانية اتسع نطاق الأعمال التي تقوم بها إدارة الاستخدام، حيث شملت تدريب وتنمية العاملين ووضع برنامج لتحفيزهم وترشيد العلاقات الإنسانية وليس فقط حفظ ملفات الموارد البشرية وضبط حضورهم وانصرافهم والأعمال الروتينية (فيصل حسونة، 2008، 12)، وزادت القناعة بهذه الإدارة وأصبح العمل فيها له طابع التخصص والاحتراف، وظهر تخصص جديد في مجال إدارة الأعمال هو تخصص الأفراد له مبادئ وقواعد وأصول تدرس في الجامعات، وتغيرت تسمية إدارة الاستخدام إلى تسمية جديدة هي "إدارة الأفراد والعلاقات الصناعية"، حيث شاعت هذه التسمية كثيرا في كل من بريطانيا والولايات المتحدة الأمريكية، وما فعل دور هذه الإدارة تزايد تدخل الحكومات في الدول الصناعية في مجالات العمل والتوظيف، حيث سنت القوانين والتشريعات لحماية الموارد البشرية في المنظمات، وألزمت (أي الحكومات) أصحاب الأعمال بتقديم مزايا

وظيفية أكثر لهذه الموارد، كما أصبحت إدارة الأفراد تنفذ سياسات الإدارة العليا في مجالات تخطيط هذه الموارد، الاستقطاب، الاختيار والتعيين، التدريب والتنمية، التعويضات، وتستخدم قواعد وأصول علمية في هذه المجالات وتشمل جميع العاملين في المنظمة وفي مختلف المستويات الإدارية فيها (عمر وصفي عقيلي، 2005، 45-46).

2-1-4 مرحلة ولادة إدارة الموارد البشرية:

لقد كانت سنة 1970 نقطة تحول وتغير تسمية إدارة الأفراد إلى مسمى جديد هو "إدارة الموارد البشرية D.R.H"، عندما قامت الجمعية الأمريكية لإدارة الأفراد، وهي أكبر منظمة متخصصة في مجال الإدارة، بتغيير المصطلح إلى إدارة الموارد البشرية وذلك حتى يتماشى مع الأدوار الإستراتيجية المتزايدة للموارد البشرية في نطاق المؤسسات أو المنظمات، ولتغير دورها من منفذ لسياسات الموارد البشرية التي تضع أطرها العامة الإدارة العليا، إلى دور المخطط والمنفذ في آن واحد (غربي علي وآخرون، 2002، 17) فأصبح لهذه الإدارة إستراتيجية خاصة بها تعمل على خدمة وتحقيق إستراتيجية المنظمة العامة؛ ويمكن إيجاز التحولات التي طرأت على مفهوم وممارسات إدارة الموارد البشرية كما وضحتها Legge في سنة 1989 من خلال مراجعتها للأدبيات من التعرف على ثلاث اختلافات جوهرية بين إدارة الموارد البشرية وإدارة الأفراد وهذه الاختلافات هي (يوسف جحيم الطائي وآخرون، 2006، 62-63):

✓ تركز إدارة الأفراد على العاملين وقدراتهم البدنية والمادية، بينما تهتم إدارة الموارد البشرية بعقل الإنسان وقدراته الذهنية وإمكانياته في التفكير والابتكار والإبداع والمشاركة في حل المشاكل والتجديد والتطوير، وأبلغ مثال يمكن أن نسوقه في هذا المجال صاحب شركة "ميكروسوفت" بيل جيتس الذي تعتمد إدارته على المعرفة والقدرات العقلية للعاملين بشركته ذلك أن نجاحها ما هو إلا تطور في خيال وابتكار العاملين بها.

✓ تشكل الجوانب المادية في العمل من أجور ومكافآت ومكان وبيئة العمل المادية ركيزة بالنسبة لإدارة الأفراد بينما تركز إدارة الموارد البشرية على محتوى العمل وما يثيره من طاقات الفرد الذهنية وما يمثله من تحديات تستفز فكره وعقله.

✓ التحول من الإدارة التقليدية بالأجل القصير إلى التكامل مع دورة حياة المنظمة في الأجل الطويل وعلى أساس التوقعات المستقبلية.

ومن منطلق هذه الفلسفة الجديدة لدور الموارد البشرية يصبح مصطلح إدارة الأفراد جزءا من وظيفة أكبر هي إدارة الموارد البشرية، ويصبح موقع هذه الإدارة في الهيكل التنظيمي للمنظمة في مكان يتساوى مع الإدارات التنفيذية الأخرى (علي غربي وآخرون 2002، 52-53)، وأمام هذا التطور أمكننا طرح سؤال: من هو المسؤول عن إدارة الموارد البشرية في المنظمة ؟ والإجابة أن كل مدير أو رئيس مباشر هو مدير للموارد البشرية، ذلك أن دور إدارة الموارد البشرية ليس تنفيذي فقط بل دورها تصميمي وتقييمي واستشاري وخدمي بالنسبة لبقية الإدارات التنفيذية الأخرى.

2-1-5 إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين:

شهدت المرحلة الأخيرة من القرن الماضي تطورات ملحوظة في إدارة الموارد البشرية، فتواضع دور المادة الخام في تشكيل أو صناعة المنتجات سواء كانت سلع أو خدمات، حل محلها المعرفة، لقد تحولت أسس التقدم الاقتصادي من الزراعة إلى الصناعة ثم إلى ما بعد عصر الصناعة أي تكنولوجيا المعلومات وعصر المعرفة، فبينما تهتك الآلات بالوقت، تتوهج العقول، وأصبحت الموارد البشرية تمثل أصلا في تزايد قيمته وأهميته وإنتاجيته بالخبرات المتراكمة، هذه العوامل التي تساعد على تحقيق ميزة تنافسية للمنظمة أمام تحديات فرضتها خصائص وسمات القرن الحادي والعشرين مثل شدة المنافسة العالمية بتطور العولمة وتطور التكنولوجيا بمعدلات متسارعة، هذه التحديات فرضت على القائمين بالتعامل مع القوى البشرية أن يكونوا ذوي قدرات إبداعية وابتكارية ويسهمون بشكل فعال في تحقيق

سبل التكيف والاستجابة لهذه المتغيرات المتسارعة، ويمكن إيجاز هذه التحديات بما يلي (خضير حمود، ياسين الخرشة، 2007، 22-24):

✓ تحديات العولمة التنافسية: ساهمت العولمة في خلق توسع شامل في الأسواق العالمية بحيث أصبح المجتمع الإنساني قرية صغيرة وهذا استنادا إلى خطاب المروجين للعولمة وأنصارها أو هي تصغير العالم وحرية تداول عناصر الإنتاج والمنتجات المادية والثقافية فضلا عن حرية انتقال الأفراد المتميزين مهنيا أو ماليا، وبهذا أثرت العولمة على جزء كبير من الاقتصاد العالمي وعلى التدفق للتجارة بين الدول، كما أثرت على عدد وأنواع الوظائف المتوفرة، حيث أن سبيل الحصول على القوى البشرية واختيارهم خضعت للعديد من الاعتبارات التي نصت عليها الاتفاقيات والمعايير الدولية ومعايير العمل السائدة، فأصبح التعامل مع العاملين خاضعا للعديد من التشريعات والقوانين لا على الأصعدة المحلية فحسب وإنما الدولية أيضا، ويمكن ملاحظة انعكاسات العولمة على الموارد البشرية وعلاقات العمل بالدول من خلال الأجور، فتدخل العولمة المتمثلة بالشركات المتعددة الجنسيات يؤدي إلى سحب الدولة يدها عن الخدمات المقدمة للأفراد وهذا يعني تقليص الإنفاق الحكومي على الخدمات العامة والتي تحول بعضها إلى خدمات مأجورة بأسعار السوق، كل هذا يؤدي إلى زيادة نفقات الأسرة مقابل الحصول على تلك الخدمات وهذا بدوره يؤدي إلى انخفاض في الدخل الحقيقي للفرد.

✓ تحديات التكنولوجيا الجديدة: مكنت التطورات التكنولوجية المنضمت في الاستفادة من المعلومات الهائلة والتي غيرت سبل تعاملها مع القوى العاملة في ضوء تعدد الثقافات والقيم السائدة بالمجتمعات من ناحية وتعدد المهارات والتخصصات التي أفرزتها متطلبات التطور الحاصل في مختلف مجالات عرض وطلب القوى البشرية، كما لعب هذا التنوع الثقافي للأفراد على تأكيد قيم جديدة أحلتها ضرورات التعامل مع المستجدات التكنولوجية من احترام العمل ومواعيد تنفيذه واعتبار الوقت كلفة وتحسين نوعية حياة الأفراد العاملين وغيرها من الآثار التنظيمية والإدارية المختلفة، كما غيرت تكنولوجيا المعلومات وجه إدارة الموارد

الفصل الثاني/ قانون العمل وتنمية الموارد البشرية: مقارنة تاريخية نظرية

البشرية في العالم، حيث قدم نظام بيانات دقيقة وحديثة لأغراض الرقابة واتخاذ القرارات والتنبؤ باحتياجات الموارد البشرية، والتخطيط الاستراتيجي والمهني والترقية وتقييم سياسات وممارسات الموارد البشرية (يوسف حليم الطائي وآخرون، 2006، 72-75).

✓ تحديات التشريعات الحكومية وقوانين العمل: تعتبر القوانين والتشريعات التي تصدرها الحكومات تدخلا في ميادين المنظمات، ولها تأثير كبير ومباشر في وضع إستراتيجية إدارة الموارد البشرية وتنفيذها، فهذا المتغير يعد قوة خارجية إلزامية بإمكانها تغيير إستراتيجيتها وممارساتها، فالقوانين والتشريعات الحكومية الخاصة بالعمل في حالة تغير مستمر، وهذا يتطلب من إدارة الموارد البشرية مهارة خاصة في التعامل معها، ووضع المتغير القانوني ضمن الاعتبارات الأساسية التي تقوم عليها إستراتيجيتها ومثال ذلك أنه إذا سنت الدولة قانونا يقضي بتخفيض ساعات العمل اليومية، معنى ذلك أن عدد ساعات العمل الكلية المتاحة في المنظمة سيقبل وهذا يؤدي إلى ظهور الحاجة لموارد بشرية جديدة لتغطية النقص، ويستدعي الأمر هنا إلى تصميم برامج تدريب وتأهيل جديدة أيضا للعاملين الجدد.

انطلاقا من التغيرات المتسارعة والتي تواجهها المنظمة بصورة عامة وإدارة الموارد البشرية بصفة خاصة، فإنه هناك جوانب أخرى وتحديات لها تأثير معتبر لم نتطرق لها، تتعلق أساسا بتحديات الجودة والتحديات الاجتماعية والديمقراطية وتحديات التغيير، لم نتطرق لها كمحاولة منا للإلمام بأكثر التحديات التي تطفو على السطح دون الغوص والبحثي الأخرى، وهذا لتوجيه الدراسة أكثر والتحكم في متغيراتها ومؤشراتها بدقة أكثر وتركيز معمق، لنتمكن في الأخير من جمع وربط مجموع الحلقات في نسق متوازن ومتناسق.

وبالرجوع إلى التحديات التنافسية المذكورة سلفا والتي تواجهها إدارة الموارد البشرية، فإن على هذه الأخيرة أن تلعب دورا حاسما في تحديد نجاح المنظمة وذلك بقيامها بمختلف الأنشطة والوظائف بكفاءة وفاعلية المتعلقة بالأفراد العاملين بالحصول عليها (الاستقطاب) وتطويرها وتعويضها، إضافة إلى قضايا مرتبطة بعلاقات العمل وأنظمة معلومات الموارد

الفصل الثاني/ قانون العمل وتنمية الموارد البشرية: مقارنة تاريخية نظرية

البشرية، ولا يتم هذا إلا بتحديد متطلباتها في خضم التغيرات والمستجدات وما تفرضه القوانين والأنظمة والتشريعات المحلية والدولية.

2-2 مقارنة نظرية لدراسة الموارد البشرية:

لقد استقطبت - ولا تزال - دراسة الموارد البشرية اهتمام الكتاب والباحثين من ميادين العلم والمعرفة المختلفة، والذين تناولت أبحاثهم ودراساتهم منظمات مختلفة من حيث طبيعة النشاط والأهداف والحجم ونوعية العمالة... الخ، كما تباينت وحدات التحليل التي استخدموها مما أدى إلى تعدد الأطر والمداخل المستخدمة لدراسة الموارد البشرية وتعدد وجهات النظر حولها.

ويؤرخ لهذه النظريات بأنها ظهرت مع بدايات القرن العشرين (20) حيث حقق علم الإدارة منذ مطلع هذا القرن ونهاية القرن التاسع عشر قفزة نوعية من التطور؛ يرى جروس برترام Gross Bartram بشأنه في ذلك شأن الكثير من الباحثين في علم الإدارة، أن أبرز من أسهموا في تطور علم الإدارة هم ثلاثة من الباحثين كل منهم تناولها من وجهة نظر مختلفة، كان أولهم هو فردريك ونسلو تايلور بالولايات المتحدة الأمريكية، الذي قام بأول محاولة علمية جادة لوضع أسس ومبادئ الإدارة العلمية، والتي دونها في كتابين له، الأول بعنوان "إدارة المصنع" عام 1903 والثاني "مبادئ الإدارة العلمية" عام 1911، أما الباحث الثاني الذي أسهم في تطور علم الإدارة فهو هنري فايول بفرنسا والذي قام بوضع أول كتاب له "الإدارة الصناعية والعامة" سنة 1916، أما الباحث الثالث فهو جورج إلتون مايو George Elton Mayo الذي يعتبر أول دعاة الاتجاه السلوكي في مجال التنظيم الإدارة وأول رواد النظرية السلوكية من خلال تجاربه المشهورة بمصانع هاوثورن في شركة الكهرباء الغربية بالولايات المتحدة الأمريكية (لوكيا الهاشمي، دت، 33)، وبالعودة إلى تاريخ تطور إدارة الموارد البشرية فإنه يتحتم علينا الأخذ بنظرية الإدارة العلمية لتايلور كمدرسة كلاسيكية وتتوافق مع فترة مسمى إدارة الاستخدام ونظرية العلاقات الإنسانية لإلتون مايو وهي مرحلة ثانية تتوافق مع فترة مسمى إدارة الأفراد، هذان المدخلان حل محلها فيما بعد مدخل الموارد

البشرية والذي ارتبط أساسا بولادة إدارة الموارد البشرية، وسننتبع أهم معالم هذه المداخل النظرية.

2-2-1 مدخل الإدارة العلمية:

اقترح فريدريك تايلور (1856-1915) مدخل الإدارة العلمية في كتابه المذكور سلفا عام 1911، وظهر هذا المدخل في ظل الظروف التي كانت تعيشها المنظمات الأمريكية آنذاك والتي تميزت بنمو حجمها وزيادة حجم إنتاجها، مع ظهور الحاجة لزيادة كفاءة العاملين لتحقيق أقصى عائد اقتصادي ممكن لأصحاب المنظمات، كما ظهر هذا المدخل في ظل الاعتقاد السائد في ذلك الوقت لدى العمال، والذي مفاده أن كل زيادة في إنتاجية العمل تؤدي حتما إلى البطالة، هذا الاعتقاد يراه تايلور خاطئا، كما أن هناك أنظمة تسيير وإدارة سيئة جدا التي يمارسها أصحاب العمل لأنها تجبر العمال على تقليص جهودهم، ذلك أن كل زيادة في الإنتاجية لا تقابل بالزيادة في الأجور والمكافآت، وقد استهدف تايلور في دراسته تحويل المصالح المتعارضة بين العاملين وأصحاب العمل إلى مصالح مشتركة عن طريق ما أسماه بتحقيق أعلى مستوى للرفاهية لطرفي المعادلة في المنظمة (84-83-1999, Jean –claude Scheid)، ومن هذا المنطلق حدد تايلور المهمة الأساسية للمدير على أنها تتضمن أقصى عائد ممكن لأصحاب العمل لتحقيق أقصى عائد للعاملين في نفس الوقت، ولاحظ تايلور سيطرة وسيادة طرق عمل كارثية لأنها تكون دائما وراء التبذير الحاصل في الجهد لدى العمال، ويرجع السبب في ذلك ليس في العمال وحدهم بل عدم تحسين أساليب العمل لدى المسيرين.

وعلى هذا الأساس قدم تايلور بعض المبادئ التي تمثل واجبات الإدارة في المصنع، ويمكن أن تكون بديلة عن أسلوب المحاولة والخطأ الذي كان معتمدا خلال تلك الفترة، وبنى هذه المبادئ على أساس مجموعة من التصورات التي تشكل قاعدة لرؤية الواقع وفهمه على اعتبار أن كل باحث ينطلق في دراسة موضوعه من فرضيات أو مسلمات.

الفصل الثاني/ قانون العمل وتنمية الموارد البشرية: مقارنة تاريخية نظرية

- ✓ اعتقد تايلور أن العامل له دافع اقتصادي، فالعامل يأتي للعمل بحثا عن الأجر وليس له دوافع أخرى، إذن فالدافع الأساسي هو الدافع الاقتصادي.
 - ✓ كذلك الاعتقاد أن العامل كائن عقلاني وذو سلوك منطقي، فالإنسان كائن رشيد يقوم بعملية الموازنة بين الغايات والوسائل أين يمكن التنبؤ بسلوكه.
 - ✓ كذلك تصوره حول ضرورة إقامة منظومة لمراقبة نشاط الأفراد، فالإنسان ذو طبيعة احتيالية بالأساس.
 - ✓ مفهوم فعالية السلوك، ويعتقد أن مفهومها يقاس من خلال مؤشرين هما: إجراءات رفع الإنتاجية ومدى احترام القواعد والإجراءات التنظيمية، فمفهومها يتحقق من خلال مدى قدرة العاملين على رفع الإنتاج ومدى استجاباتهم لقواعد الضبط (التنظيم).
- وانطلاقا من هذه الفرضيات والمسلمات التي وضعها تايلور وبعد إجراءات سلسلة من التجارب أهمها: تجربة رفع الكتل المعدنية، تجربة ملائمة الأدوات المستخدمة بالإنتاج وتجربة تغذية الآلات (صالح بن نوار، 2006، 127 وشفيق رضوان، 2002، 55-62).
- وعلى ضوء هذه التجارب قام تايلور بتأليف كتابه "مبادئ الإدارة العلمية" والذي ضمّنه المبادئ الأساسية الواجب على المديرين إتباعها أثناء تأديتهم لعملهم، وهذه المبادئ هي:
- 1- الدراسة العلمية للعمل من قبل فرق متخصصة: وذلك بتغيير الأساليب التقليدية السابقة للعمل بأساليب علمية جديدة، إن هذه الدراسة يجب أن تكون وفقا لمناهج علمية يقوم بها أفراد مؤهلة للقيام بذلك بتحديد الإجراءات العلمية الأكثر اقتصادية، وتحديد مقدار الجهد المقدم من طرف العاملين وفي أفضل الظروف للعمل بطريقة فعالة ويتم ذلك من خلال محاور ثلاثة: تحليل ودراسة الزمن، تحليل ودراسة الحركة، تحليل ودراسة الموارد البشرية (الهندسة البشرية)، وكيفية تنظيم الورشات بطريقة تسمح بتحقيق أفضل أداء؛ أكد تايلور أنه على الإدارة وحدها الاضطلاع بالمسؤولية في اتخاذ القرارات حول كيفية إنجاز العمل، تاركا للعامل واجب الطاعة العمياء

الفصل الثاني/ قانون العمل وتنمية الموارد البشرية: مقارنة تاريخية نظرية

للأوامر كما هي دون أدنى تدخل منه، لأنه يتم التخطيط لعملية العمل واتخاذ القرارات الأساسية لكل ما يؤثر في الإنتاج بعيدا عن العمال.

2- الانتقاء العلمي والتدريب الخاص باليد العاملة: يجب أن تخضع اليد العاملة للانتقاء العلمي من أجل التوظيف باختيارهم عن طريق دراسة قدراتهم ومهاراتهم والتعرف عليهم ووضع خطط وبرامج لتدريبهم.

ويؤكد تايلور من خلال هذين المبدئين على ضرورة التوليف بين الاختيار أو الانتقاء العلمي للعمال من جهة، والدراسة العلمية لمناصب العمل من جهة أخرى أي تطبيق العلم من قبل العمال بانتقائهم واختيارهم على أسس علمية ثم تدريبهم وتطوير مهاراتهم ومن خلال دراسة مناصب العمل وما تتطلبه من قدرات ووضع هذه النتائج، لتحقيق هدفا وهو أن العمال يطبقون العلم من خلال إتباع طرق ومناهج معينة في العمل المناط بهم، غير أن المسيرين كما يقول تايلور كثيرا ما يفشلون في ذلك لأنهم لا يريدون تغيير أساليب عملهم.

3- أهمية تقسيم العمل والتخصص: وهذا يكون بين الإدارة والعمال فزيادة كفاءة العمل تتحقق من خلال تفتيت الوظيفة الواحدة إلى مجموعة من الوظائف الفردية، على أن يتخصص كل موظف في أداء إحدى تلك الوظائف.

4- تحقيق التعاون بين العمال والإدارة عوض الصراع وما ينتج عنه، وحتى تنجح المنظمة يجب أن تحقق هدفا إستراتيجيا هو الوصول إلى استبدال عقلية الصراع والنزاع بين طرفي العمل (العمال والإدارة) إلى جو يسوده التعاون والتضامن والتآزر ولكن كيف؟. يقول إذا استطعنا أن نصل إلى إقناع الطرفين أن مسؤولية العمل يتقاسمها بالتساوي العمال والمسирرون، فهي لا تعود إلى طرف دون آخر سواء في الربح أو في الخسارة فيعود إليهما بالتساوي (رابح كعباش، 2006، 103 و- Jean Claude Scheid, 1999, 84-85).

الفصل الثاني/ قانون العمل وتنمية الموارد البشرية: مقارنة تاريخية نظرية

ويلاحظ مما سبق أن الهدف الأساسي من هذا المدخل هو تحسين إنتاجية العاملين لضمان تحقيق مصالح كل من العاملين وأصحاب العمل، رغم ما قد يعتقده البعض من أن تلك المبادئ غير مناسبة للمنظمات الحديثة خاصة في المجالات التالية:

- ✓ تصميم ظروف عمل مناسبة وصحية.
- ✓ تصميم نظم الحوافز وربط أجور العاملين بالإنتاج.
- ✓ تصميم الوظائف.
- ✓ تصميم نظم الاختيار والتعيين.
- ✓ تصميم نظم الترقية.
- ✓ تصميم نظم التدريب وتنمية المستقبل الوظيفي للعاملين.
- ✓ تصميم برامج تنمية القيادات الإدارية.

وخلاصة القول أن مدخل الإدارة العلمية يمثل طفرة في الفكر الإداري الحديث لمساهمة الفعالة في استبدال أسلوب التجربة والخطأ في الإدارة بالأسلوب العلمي الذي يعتمد عقلنة الحركات، دراسة الوقت والحركة، تحسين الوسائل والأدوات وطرق العمل، وما نادى به تاييلور من تطبيق لمبادئ المدرسة، أدت إلى زيادة في أجور العمال وفي الحوافز المادية وتشجيعهم على زيادة الجهد المبذول وبالتالي تحسين مستوى معيشتهم، غير أن النظرة الأساسية للمورد البشري هي نظرة اقتصادية بحتة، فتاييلور جعل من الإنسان آلة فلا ينظر إلى مشاعر الناس وعواطفهم، كما شجعت هذه المدرسة على انتشار وسيادة التكنولوجيا وتغليب الآلة على الإنسان بل الوصول إلى حالات قصوى سيتقيد الإنسان فيها من قبل الآلة.

- ✓ بدأت مدرسة الإدارة العلمية كمحاولة للتحكم في العمل من قبل الإنسان ثم تحولت إلى حالة الخضوع للتقنية والعمل.

الفصل الثاني/ قانون العمل وتنمية الموارد البشرية: مقارنة تاريخية نظرية

✓ هناك نوع من التطرف فيما ذهب إليه تايلور في تأكيده (تقسيم العمل الهرمي، وحدة القيادة، خلق حالة من احتكار السلطة...) فهي سلبيات كذلك تؤخذ على التايلورية لأنها غيبت الكثير من الجوانب الأساسية في العمل.

✓ تايلور جاء ليعالج فكرة الصراع ونقص الأداء والمردودية؛ يعالج الأساليب القديمة في الأداء وتحسين أجور العمال، غير أن هذا ولد نتائج غير متوقعة من ضمنها ظهور أمراض مهنية نتيجة قيام العمل القائم على التخصص والروتين القاتل والبحث عن المردودية وتقليص الزمن المستغرق للقيام بمهمة ما، فوتيرة العمل أصبحت ثقيلة على العمال.

✓ ظهور ممارسات وسلوكات جديدة "سلوكات المقاومة"، مقاومة العمال لأصحاب العمل وسياساتهم، منها المفتوح والصريح كالإضرابات، وغير المفتوح كتخريب الآلات وظاهرة التغيب والحراك من منشأة إلى أخرى هروبا من القطاعات التي فيها وتيرة العمل قاسية إلى أماكن أفضل.

✓ التخصص وتقسيم العمل وتجزئ العمل يؤدي إلى نتائج إيجابية غير أنه يؤدي إلى قتل المواهب (عادل محمد زايد، 2003، 27-29).

كل هذه المزايا والسلبيات مثلت مجموع الانتقادات التي واجهت الإدارة العلمية ومهدت لانطلاقة فكرية بمفاهيم جديدة كانت مقدمة لظهور المدخل السلوكي في الإدارة.

2-2-2 مدخل العلاقات الإنسانية:

لعل التحول الذي رافق الفكر التايلوري في الإدارة والذي حقق من خلاله ثورة أساسية في طريقة التطور بإحداث ثورة في الذهنيات، في الأفكار، الرؤى والتصورات، هو نفسه التحول الذي رافق فترة العقد الثالث من القرن العشرين، غير أن هذا التحول كان على أنقاض الفكر التايلوري الذي واجه صعوبات شتى في تطبيقه بخاصة في العقد الثاني من

القرن الماضي، وتجلّى ذلك من خلال ممارسات وسلوكات المقاومة التي أبدّاها عمال المصانع في تلك الفترة كالإضرابات والحراك المهني.

أمام هذا الوضع كان لابد من البحث عن سبل جديدة ومعايير إدارية تحد من المشكلات الصناعية، وهذا ما دفع شركة الكهرباء الغربية البالغ عدد عمالها 30.000 عامل لاستقدام ثلاث هيئات لبحث المشكلة، وهذه الهيئات هي جامعة هارفارد، مؤسسة روكفلر وكلية التكنولوجيا بماساشوسيتس، وكان المشرف على هذه التجارب هو "جورج إلتون مايو 1880-1949" الذي حاول إثبات أن العوامل المادية وحدها لا تؤدي إلى الزيادة في الإنتاج ولا إلى تحسينه، وأن الإنسان كائن اجتماعي يسعى إلى تحقيق ذاته من خلال العمل؛ كان هذا الافتراض الرئيسي لمدخل العلاقات الإنسانية، واتسمت أعمال هذه المدرسة وبخاصة إلتون مايو ورفاقه في أن بحوثهم أخذت طابعا تدريجيا ومسارا معقدا يعكس في الكثير من الأحيان الفشل المتوالي لبعض الفرضيات والإجراءات المنهجية المتبعة من قبل الباحثين، لكن هذا الفشل أدى تدريجيا إلى اكتشافات مهمة وعلى درجة كبيرة من الدلالة.

كانت هذه الدراسات في البداية تهدف إلى دراسة الظروف الفيزيائية للعمل (إنارة، تهوية، ضوضاء، تلوث... الخ) وعلاقتها بالإنتاج وكذا تصنيف المشكلات المختلفة التي تنشأ عن مواقف العمل، ثم ما لبثت أن حولت اهتمامها لدراسة العوامل النفسية والاجتماعية المحددة للسلوك التنظيمي (صالح بن نوار، 2006، 150)، أين أظهرت نتائج هذه الدراسات التزام أفراد جماعة العمل بمعايير الجماعة حتى لو أدى ذلك إلى تقييد حجم الإنتاج وعدم الحصول على مكافآت، والدلالة الواضحة لهذا الاتجاه هو أن جماعة العمل يمكن أن يكون لها تأثير سلبي، إلى جانب تأثيرها الإيجابي، على سلوك العاملين، فالجو الاجتماعي في مكان العمل يهيئ الفرصة للعامل بإشباع حاجاته إلى التقدير الاجتماعي والأمن والحاجة إلى الانتماء وكلها من أهم الدوافع السيكلوجية الاجتماعية التي تؤدي إلى الاتزان النفسي والانفعالي وهو عامل أساسي في نجاح الفرد في التكيف الشخصي والاجتماعي، وفي رفع مستوى الكفاية الإنتاجية، وعلى هذا يقول "تشييس" إن المصنع يؤدي وظيفتين:

الفصل الثاني/ قانون العمل وتنمية الموارد البشرية: مقارنة تاريخية نظرية

1- وظيفة اقتصادية وهي تؤدي إلى إنتاج البضائع.

2- وظيفة اجتماعية وهي خلق وتوزيع الإشباعات الإنسانية بين الناس العاملين بها (شفيق رضوان، 2002، 71).

ولذلك فإن الجماعة الأولية لا الفرد المنعزل هي التي يجب أن تكون الوحدة الأساسية للملاحظة في جميع البحوث الصناعية، وإن الدافع الكافي أكثر أهمية من ظروف البيئة الفيزيائية وقد كشف كل من إلتون مايو في كتابيه "المشاكل الإنسانية في المدنية الصناعية الصادر عام 1933" و"المشاكل الاجتماعية في المدنية الصناعية الصادر عام 1949" وروثيلزبرغر F.G.Roethlisberger وديكسون W.J.Dickson في كتابه "الإدارة والعامل الصادر عام 1939" على أن:

1- كمية العمل التي يؤديها العامل لا تتحدد تبعاً لطاقاته الفيزيولوجية وإنما تتحدد تبعاً لطاقاته الاجتماعية.

2- المكافآت والحوافز غير الاقتصادية تلعب دوراً رئيسياً في تحفيز العمال في التنظيم وشعورهم بالرضا.

3- التخصص الدقيق في الأعمال ليس بالضرورة هو أهم أشكال التنظيم كفاءة وأعله من حيث الإنتاجية.

4- العمال لا يسلكون ويجابهنون الإدارة وسياستها كأفراد وإنما يسلكون باعتبارهم أعضاء في جماعات (Jean-Claude Scheid, 1999, 186).

وبناء على هذا وعلى تجارب هاوثرن فقد تحددت لمدرسة العلاقات الإنسانية المبادئ

التالية:

✓ القيم والمعتقدات وأنماط السلوك التي تنبثق عن التفاعل التلقائي بين الأفراد أثناء العمل تشكل نسقاً اجتماعياً ينطوي على أجزاء في تساند واعتماد متبادل، إذن فكل تغير يحدث لجزء معين من النسق يؤدي إلى تغيرات في الأجزاء الأخرى طالما أن

النسق يميل باستمرار إلى الاحتفاظ بحالته الأساسية، ذلك هو مفهوم التوازن وامتثال أعضاء الجماعة للقواعد المقررة، وبه فتجربة هاوثرن كانت موجهة لتقوية التوازن الداخلي لمزاجعاملات لأجل الحصول على حالة من الاستقرار الذهني هيأت لهن فرصة كبيرة لمقاومة أنواع مختلفة من الظروف الخارجية.

✓ كذلك وتستخدم هذه المدرسة أداة تصورية تتمثل في التمييز التحليلي بين التنظيم الرسمي والتنظيم غير الرسمي، والسبيل لتحقيق التقارب بين التنظيمين الذي تعمل عليه القيادة الإدارية هو إدماجهما عن طريق إشراك العمال (في جميع المستويات) في عملية الإدارة وتحميلهم مسؤولية العمل على تحقيق أهداف التنظيم (غربي وآخرون، 2002، 41).

✓ وعند اكتشاف وجود جماعات غير رسمية وتنظيم غير رسمي لوحظ أن الجماعات تمارس ضغوطا وقيودا معينة على أعضائها، وظهرت فكرة التغيير التي تريد الإدارة القيام بها تقابل بالرفض والمقاومة من قبل الجماعات غير الرسمية، ومقاومة التغيير هذه تحددت حسب دراسة أجريت سنة 1948 إذ بينت أن:

✓ ازدياد مقاومة التغيير يقابله حالة غياب المشاركة.

✓ تناقص مقاومة التغيير يقابله حالة زيادة المشاركة.

ومنه نستنتج أن مقاومة التغيير ليست نزعة متأصلة في عقول وذهنيات العمال، بل تجد تفسيراتها في أساليب العمل وفي نمط التنظيم الاجتماعي.

✓ أكد مايو على وجود علاقة أساسية وطردية مباشرة بين الروح المعنوية والإنتاجية حيث كلما ارتفعت الروح المعنوية للفرد ارتفعت إنتاجيته بالمقابل، والعكس من ذلك صحيح وللوصول إلى روح معنوية إيجابية لدى العامل وبالتالي إنتاجية عالية تطلب ما يلي:

✓ توفير قيادة ديمقراطية تؤمن بالصدقة بين الرئيس ومروؤسيه.

✓ عدم مقاومة التنظيم غير الرسمي والسماح له بأن يتشكل وينمو؛ وكسب ثقته.

- ✓ مراعاة الجانب الإنساني والاجتماعي وحاجات العاملين عند إعادة الهيكلة التنظيمي للمنظمة وتحديد تقسيماته الإدارية.
- ✓ تنمية شبكة وقنوات اتصال رسمية وغير رسمية بين الوحدات الإدارية والجماعات داخل التنظيم.
- ✓ دراسة مشاكل العاملين ومحاولة حلها.

والجدير بالذكر أن التجارب التي أجراها إلتون مايو وفريقه أثارت الكثير من القضايا والمشكلات في مجال علم اجتماع التنظيم، أين أجريت بشأنها الكثير من البحوث والدراسات والتي خلصت هي الأخرى إلى نظريات نذكر منها:

أولاً-نظرية الدافعية: توصل فريدريك هرزبرغ Frederick Herzberg إلى هذه النظرية بعد دراسة مكثفة أجراها من خلال مقابلات مع 200 مهندس ومحاسب ويرى أن العوامل المؤثرة في دافعية الأفراد نحو العمل ينبغي أن تنصب حول عنصرين:

- ✓ إشباع الحاجات الصحية (الوقائية): وشمل سياسة المؤسسة وظروف العمل، العلاقات بين الأفراد والعائد الاقتصادي.
- ✓ حاجات دافعة: تشمل الإنجاز والتقدير لما يقوم به الأفراد من قبل المسؤولين وقبول التحدي الذي يفرضه العمل، ويقترح هرزبرغ لتحقيق هذه النظرية إغناء مراكز العمل بحيث تصبح جذابة ومغرية للعمال، فالعمال يحددون لأنفسهم أهدافا تغاير الأهداف التنظيمية المحددة رسميا حتى يمكن تحقيق الرضا الذي ينشده، بل إن العمال قد يتمكنون من إشباع رغباتهم الاجتماعية من خلال انضمامهم إلى الجماعات التي تتفق على الوقوف ضد انهيار معدلات الإنتاج.

وتعتمد الدافعية على حاجات الفرد المحددة، التي تنعكس في الأهداف التي يتحرك نحوها الفرد، وتعتمد كذلك على إدراك الفرد للفوائد النسبية للسلوك المؤدي للكفاية الإنتاجية كطريق موصل إلى هذه الأهداف (Jean-Claude Scheid ,1999,237-240).

ثانياً_ الاتجاه التفاعلي: قدم إليوت شابل أول نموذج لقياس التفاعل الذي كان يمثل أداة بحث لقياس العلاقات الشخصية المتبادلة، ويعتقد أننا لا نستطيع تغيير اتجاهات العمال على نطاق واسع عن طريق تدريب المشرفين على اكتساب مهارات العلاقات الإنسانية، إذ أن ذلك ممكن فقط حينما نغير البناء التفاعلي والتكنولوجي للتنظيم فتظهر اتجاهات جديدة، ومستويات أعلى للأداء؛ أما الجانب الآخر لهذا التغير فيجب أن يتضمن دراسة النمط التفاعلي لشخصية الفرد، حتى يتيسر وضعه في المكان المناسب له في التنظيم، ويمكن تحقيق ذلك عن طريق إجراء تحليل تفاعلي محدود النطاق وباستخدام هذه الأساليب يمكن تحديد البناء التنظيمي والشخصية وفقاً لأسس كمية معروفة مما يجعل من اليسير إجراء الاختيار المهني الملائم لطبيعة التنظيم، ومن الواضح أن هذه الإجراءات قريبة الشبه بالأساليب السوسيومترية التي طورها "مورينو" ومدرسته لدراسة توافق الفرد مع الجماعة أو التنظيم؛ كما اهتم "جورج هومانز" بتحليل نتائج "هاوثورن" سنة 1951 حيث وجه اهتمامه إلى ما يشعر به الأفراد وما يفكرون فيه "العواطف"، وإلى التفاعل بين العواطف وضروب النشاط التي يمارسونها بالفعل، وهنا تتبين لنا الوحدات المتكاملة لبناء النسق الاجتماعي وهي: أنماط التفاعل، العواطف والأنشطة، حيث كل تغير في واحدة منها تصاحبه تغيرات في الأجزاء الأخرى .

✓ التفاعل: هو تلك الاتصالات الشخصية المتبادلة التي يمكن ملاحظتها

موضوعياً والتعبير عنها في صيغ كمية، كاستجابة أثناء تفاعل شخصين.

✓ العواطف: ترتبط بضروب التفاعل العديدة، وهي تشير إلى حالات سيكولوجية

انفعالية حول الموضوعات أو الأشخاص، اكتسبت قدراً من الثبات والاستقرار

خلال الزمن، على عكس التفاعل لا يمكن إخضاع العواطف للملاحظة المباشرة أو قياسها كمياً، بل يتم استنتاجها من عبارات وأفعال أشخاص.

✓ الأنشطة: تشير إلى الأفعال أو حركات الأفراد في العالم الخارجي ، وهي ظواهر يمكن إخضاعها للملاحظة والقياس الكمي الدقيق (محمد علي محمد، 1986، 164-168).

وتم التنظير لهذا الاتجاه كذلك كل من وليام فوت وايت، كونارد أرنسبرغ وليونارد سايلز حيث كشفوا من خلال بحوثهم ودراساتهم الكثير من المشكلات التي تجاهلها بعض علماء العلاقات الإنسانية.

ثالثاً_ مدرسة شيكاغو: نظراً لاهتمام لويد وارنر L.Warner بالدراسات الأنثروبولوجية فإن أعماله من خلال اللجنة التي يترأسها والتي تكونت عام 1954 تجلت في تحليل البناء الاجتماعي للمصنع، وتحقيق صلة وثيقة بين الاهتمام بالمتغيرات الداخلية والخارجية.

والواقع أن دراسة وارنر عن النسق الاجتماعي للمصنع الحديث تعد إسهاماً رئيسياً في دراسات الصناعة والمجتمع المحلي، فعند تفسيره لاتحاد عمال الأحذية بالرجوع إلى التغيرات العديدة التي شهدتها بناء المصنع من ناحية والمجتمع المحلي من ناحية أخرى، كشفت دراسته عن مدى التغير الذي أصاب بناء المجتمع فلم تعد للمدينة مكانة اقتصادية عالية وهذا بدوره أدى إلى هبوط مكانة إدارة مصنع الأحذية في المجتمع المحلي، كما كان للدراسة التي أجراها "هاريسون ودين" عن أنماط الصراع والتعاون داخل المصنع، وما يترتب عليها من نتائج عن طريق فحص العلاقة بين المصنع والمجتمع وما يسود بينهما من تأثير متبادل، وقد أدى ذلك إلى أن يخلصا لنتيجة مؤداها: أن انسجام العلاقات وتوافقها بين إدارة الشركة ونقابة العمال يرجع إلى ظروف الإقامة التي جمعت بينهما في مجتمع محلي واحد وإلى اعتقادهم القوي بأن رفاهية المجتمع تعتمد على ما يحدث داخل المصنع.

من هنا نجد أن مدرسة شيكاغو اهتمت بدراسة دور النقابات في التنظيم، تلك التي أهملتها مدرسة مايو، فالنقابة أصبحت جزءا متكاملًا من النسق الاجتماعي للمصنع، وهكذا يجب توقف الإدارة عن مقاومة تدخل النقابة التي يجب أن تضطلع بدور إيجابي في التعاون معها والمشاركة في حل المشكلات الصناعية.

خلاصة القول أن مدرسة العلاقات الإنسانية بداية من جهود مايو استطاعت دراسة التنظيم كنسق اجتماعي، وبرهنت على الافتراض الرئيسي الذي يقول أن الإنسان كائن اجتماعي يسعى إلى تحقيق ذاته من خلال العمل، كما أكدت على فكرة الانسجام والتوازن غير أنها أهملت دراسة الصراع التنظيمي ذلك أن إلتون مايو أكد على أن دراسة الجماعات غير الرسمية هي الأساس الذي ينهض عليه علاج كافة المشكلات التي تشهدها المدينة الصناعية، لكن في المجتمع الرأسمالي خاصة نجد أن تعارض المصالح أمر لا يمكن تجنبه وبه يتكون ما يسمى بالصراع الاجتماعي.

✓ كذلك من بين الانتقادات الموجهة للعلاقات الإنسانية حول فكرة الديمقراطية الداخلية، أي مشاركة العمال في القرارات الخاصة بالعمل والتي تستهدف إحداث تغييرات تكنولوجية أو نظامية هي نقطة إيجابية في حالة قبول التغييرات، لكن في حالة حدوث العكس فالمنظمة ستعرض إلى مشكلات لا حصر لها، وبه تظهر المعالجة الزائفة لفكرة الديمقراطية الداخلية في بحوث العلاقات الإنسانية.

✓ تركيز العلاقات الإنسانية على حاجات الأشخاص دون حاجات التنظيم وعلى العلاقات الاجتماعية غير الرسمية دون العلاقات الرسمية والتلقائية دون الرشد والعمال دون الإدارة، إنما مؤداه أن صورة التنظيم المكتملة لا تتحقق، فالتنظيم وحدة اجتماعية كبرى ومعقدة.

✓ اهتمام مدرسة العلاقات الإنسانية بدراسة المصنع كنسق مغلق بنفس طريقة علماء الأنثروبولوجيا مؤداه أنها درست الجماعات غير الرسمية واهتمت بها أكثر من التنظيم

الاجتماعي والبيئة الاجتماعية ككل (غربي وآخرون، 2002، 45-46 وصالح بن نوار، 2006، 158).

وعلى الرغم من هذه الانتقادات الموجهة لهذا المدخل إلى أنه كشف عن القوانين الاجتماعية التي تحكم تنظيم العمل الإنساني وتحقق التعاون المثمر الذي فقده الإنسان الحديث في ظل المدنية الصناعية نتيجة التفكك الاجتماعي وتجديد القيادات من الصفوة الممتازة القادرة على الفهم والبحث والاستفادة بالتجربة في فن الإدارة حتى يتم القضاء على الفوضى الاجتماعية التي تتجلى نتيجة توقف رجال الإدارة القدامى عن التحرك وقصورهم عن مساهمة التغيير.

3-2-2 مدخل الموارد البشرية:

اختلفت النظرة إلى الموارد البشرية بين المدخل الكلاسيكي للإدارة ونظرته للإنسان باعتباره آلة اقتصادية، وبين الفكر الإداري في مدخل العلاقات الإنسانية من حيث نظرته للإنسان باعتباره كائناً اجتماعياً، غير أن الطفرة الحقيقية للنظرة للإنسان حدثت خلال النصف الثاني من القرن العشرين، وتبلورت مع مطلع السبعينات، حيث ينظر للإنسان باعتباره "رأس مال فكري".

ولقد أدت التطورات الحديثة إلى تأكيد أهمية عنصر الموارد البشرية باعتباره ميزة تنافسية كبرى، فلم تعد النظرة إلى الموارد البشرية أنها مجرد مصدر تكلفة يمكن التخلص منها إذا ما دعت الحاجة، بل هي استثمار طويل الأجل يحقق الأهداف الإستراتيجية للمنظمة، فالمنظمة تعتمد على مواردها التنظيمية غير البشرية في تحقيق أهدافها فتجعلها ممكنة، غير أن الموارد البشرية هي التي تجعل تحقيق تلك الأهداف حقيقة واقعة؛ وعلى هذا الأساس لابد أن توجه السياسات والبرامج والممارسات لإشباع الحاجات النفسية والاقتصادية للفرد داخل بيئة عمل تشجع على تنمية واستغلال مهارات الأفراد إلى أقصى حد، وبهذا يمكن للمنظمة أن تستفيد بطريقتين أولاهما زيادة الفعالية التنظيمية وثانيهما إشباع حاجات

الأفراد، فبدلاً من النظر إلى الأهداف التنظيمية وحاجات الأفراد على أنهما منفصلين وأن تحقيق أي منهما يكون على حساب الآخر، اعتبر مدخل الموارد البشرية كلتا الطريقتين تكملان بعضهما البعض، وأن تحقيق مكاسب في أحدهما لا يكون على حساب أو تكلفة الآخر (راوية محمد حسن، 1999، 20-21).

ومن هذا المنطلق فإن الدور الأساسي لإدارة الموارد البشرية يتحقق من خلال ثلاث مجالات أساسية هي: جذب الموارد البشرية والحفاظ عليها وتنميتها بما يحقق القدرة التنافسية للمؤسسة؛ يتضمن المجال الأول عملية جذب الموارد البشرية والتي تتم من خلال كل الأنشطة التي تؤديها إدارة الموارد البشرية بغرض تزويد المنظمة بأفضل العمالة المتاحة في سوق العمل ومن أمثلة تلك الأنشطة:

✓ تخطيط القوى البشرية.

✓ تحليل وتصميم الوظائف.

✓ الاختيار والتعيين.

أما المجال الثاني فهو مجال الحفاظ على الموارد البشرية من خلال تحقيق درجة عالية من الرضا الوظيفي للعاملين بما يضمن بقاءهم واستمرارهم في المنظمة، ومن أمثلة الأنشطة التي تؤدي في هذا المجال:

✓ الأجور والحوافز.

✓ مزايا العمل.

✓ الأمن الوظيفي.

أما المجال الثالث فهو تنمية العاملين بزيادة كفاءتهم من خلال التدريب وتنمية المسار الوظيفي وتقييم وإدارة الأداء.

الفصل الثاني/ قانون العمل وتنمية الموارد البشرية: مقارنة تاريخية نظرية

وتبلور الدور الرئيسي للموارد البشرية في مجموعة الأسس التالية التي يتضمنها هيكل الفكر الإداري الجديد:

- ✓ أن المورد البشري طاقة ذهنية وقدرة فكرية ومصدر للمعلومات والاقتراحات والابتكارات.
- ✓ أن الإنسان في منظمة الأعمال يرغب بطبيعته في المشاركة وتحمل المسؤولية، ولا يقتنع بمجرد الأداء السلبي لمجموعة من المهام تحددها له الإدارة، بل هو يريد المبادرة والسعي إلى التطوير والإنجاز.
- ✓ أن الإنسان يزد عطاءه وترتفع كفاءته إذا عمل في إطار مجموعة ليشتركون جميعا في تحمل مسؤوليات العمل وتحقيق نتائج محددة.
- ✓ أن الإنسان إذا أحسن اختياره، إعداده، تدريبه ووضعه في المكان المناسب، فإنه يكفي بعد ذلك توجيهه عن بعد وبشكل غير مباشر فلا يحتاج إلى الرقابة لضمان أداء عمله.

وتتوقف قدرة المنظمة على تبني هذا المدخل لإدارة مواردها البشرية على قدرتها في احترام الإنسان واستثمار طاقاته باعتباره شريكا وليس مجرد أجير، ويتحقق ذلك من خلال الخصائص التالية:

- ✓ أن إدارة الموارد البشرية هي نظام متكامل ومترابط يتضمن مجموعة من العمليات أو الأنشطة المتصلة والمتداخلة.
- ✓ فعالية إدارة الموارد البشرية تنبع من وجود مجموعة من السياسات المتناسقة التي توجد العمليات والممارسات الإدارية في قضايا الموارد البشرية بما يتناسب وأهداف المنظمة من جهة، ويتمشى مع المفاهيم الجديدة لإدارة الموارد البشرية والنظرة إلى العنصر البشري باعتباره شريكا من جهة أخرى.

✓ أهمية تصميم استراتيجية لإدارة الموارد البشرية تستهدف تعاضد العائد على الاستثمار البشري متمثلاً في القيمة المضافة بواسطة المورد البشري بالنسبة لتكلفة هذا المورد، وهذا ما حدا ببعض الاقتصاديين في أن ينظروا إلى الموارد البشرية على أنها محفظة استثمارات.

✓ نجاح إدارة الموارد البشرية في الوصول إلى المخرجات المستهدفة يعتمد على الفهم الصحيح والتحليل الموضوعي لمتطلبات الأداء وظروفه داخل وخارج المنظمة، وعلى الإدراك الصحيح لخصائص ومميزات الموارد البشرية المتاحة، ومن ثمة يأتي الإعداد والتخطيط والتنفيذ للعمليات في نظام الموارد البشرية متوازناً وفعالاً.

✓ يتوقف نجاح إستراتيجية الموارد البشرية على مدى توازنها واتساقها مع باقي قطاعات النشاط الأخرى بالمنظمة من تسويق وإنتاج وتمويل وتطوير (غربي وآخرون، 2002، 50-51).

ويتفق مع هذا الطرح ما ذهب إليه باحثين اقتصاديين حول مفهوم تكامل الإنتاج والذي يؤسس على إزالة كافة العوائق بين مراحل ووظائف وأهداف الإنتاجية بهدف خلق تيار متدفق سلس لنظم القيمة المضافة، ويتطلب الوصول لتطبيق هذا المفهوم تحول في فكر وفلسفة الإدارة في نظرتها إلى العنصر البشري، ويؤكد كل من "سنيل ودان S.A.Snell&J.W.Dean" على أهمية ما سبق من خلال دراستهما حول تحديد العلاقة بين مفهوم تكامل الإنتاج وإدارة الموارد البشرية، حيث توصلا إلى وجود علاقة ارتباط موجبة بين كل من تكنولوجيا الإنتاج المتقدمة AMT وإدارة الجودة الشاملة TQM من جهة وممارسات إدارة الموارد البشرية، ولهذا يرى الباحثان أن تطبيق المفهوم الشامل لتكامل الإنتاج هو بمثابة طوق النجاة متاح أمام المنظمات لضمان المنافسة (عادل مبروك محمد، صبري شحاتة السيد، د ت، 33-34)، إلا أن ذلك يتطلب إحداث تغيير جذري في إدارة الموارد البشرية اعتباراً للافتراضات الأساسية التي يجب التأكيد عليها، والتي نوجزها فيما يلي:

✓ إدارة الموارد البشرية إدارة تركز على الأداء أكثر من تأكيدها على حفظ السجلات وكتابة الإجازات وإعداد كشوف الأجور، ويجب أن تكون مركزا للربحية وليس مجرد مركز للتكاليف، فالدور الاستراتيجي لها يتطلب بالضرورة تطبيق العديد من المفاهيم مثل:

- تحليل وحل المشاكل من وجهة نظر التوجه بالربح وليس مجرد التوجه بالخدمة.
- تحليل التكلفة والعائد بالنسبة للأمور المرتبطة بنشاط إدارة الموارد البشرية مثل الإنتاجية، الأجور، الحوافز، التعيين، التدريب، معدلات الغياب و ترك العمل.
- استخدام نماذج التخطيط لتحقيق أهدافها.
- إعداد مقترحات لحل مشاكل العمال.

وبهذا فإن إدارة الموارد البشرية تؤثر بشكل مباشر على الفعالية التنظيمية، سواء الفعالية الخارجية من خلال قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها الإستراتيجية المخططة أو الفعالية الداخلية من خلال العديد من المؤشرات ذات الصلة بأنشطة إدارة الموارد البشرية، وتزداد أهمية المورد البشري في تحقيق الفعالية التنظيمية في ظل ما أفرزته المستجدات البيئية الحديثة والتي أثرت في اتجاه معظم المنظمات إلى تطبيق مفاهيم الجودة، والرغبة في مواجهة المنافسة الشديدة.

✓ إدارة الموارد البشرية تركز على العنصر البشري فتعطي اهتماما خاصا بالأفراد قد يصل إلى إعطاء اهتمام شخصي لكل فرد داخل المنظمة، وذلك من خلال تصميم البرامج والخدمات التي تقي بإشباع احتياجات العاملين.

✓ إدارة الموارد البشرية لها طابع عالمي، فالبشر جميعا لهم نفس الآمال والطموحات حتى وإن اختلفت مواقعهم، فممارسات هذه الإدارة لا تعكس مجرد ممارسات محلية بقدر ما تعكس ممارسات عالمية في ظل ظروف العمل الجديدة التي تؤكد على العولمة والسوق المفتوح.

✓ إدارة الموارد البشرية ذات توجه مستقبلي وذلك بزيادة قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها المستقبلية في إطار التكامل بين الخطط الإستراتيجية للمنظمة وإدارة مواردها البشرية(عادل محمد زايد، 2003، 47).

وخلاصة الأمر في هذا المدخل الذي تتبعه إدارة الموارد البشرية الجديدة هو إطلاق الطاقات البشرية لتعظيم القيمة المضافة من الأداء البشري لتكلفته وبالتالي رفع كفاءة المنظمة.

وكنتيجة عامة لكل هذه النظريات والمداخل التي اهتمت بالعاملين نجد أن العناصر غير البشرية للتنظيم تبقى بلا قيمة ولا وظيفة إذا أفرغت من محتواها الإنساني، وأن التركيز اللامتناهي على العنصر البشري دون الإنتاج الأخرى يبعد المنظمة ويغيرها عن أهدافها الإستراتيجية دون تحقيقها، وبهذا فإن مدخل الموارد البشرية أوجد صيغة متوازنة لتحقيق أهداف العاملين في إطار مناخ ملائم للعلاقات الإنسانية الجيدة، مع إتباع الأساليب العلمية في اختيار الأفراد ومتابعتهم بتنميتهم وتطويرهم، وبالتالي تتحقق الفعالية التنظيمية التي هي ضمان بقاء واستمرار المنظمة ونموها وقدرتها على التنافس في ظل مستجدات التكنولوجيا والعولمة.

الفصل الثاني/ قانون العمل وتنمية الموارد البشرية: مقارنة تاريخية نظرية

جدول يوضح اختلاف النظرة إلى الموارد البشرية من خلال تطور وظائفها تبعا للمداخل النظرية المذكورة سلفا:

المداخل	الوظائف	الكلاسيكية	العلاقات الإنسانية	الموارد البشرية
منظور النظم	التنظيم نظام مغلق	التنظيم نظام مغلق	التنظيم نظام مغلق	التنظيم نظام مفتوح
تخطيط الموارد البشرية	تقدير عدد ونوع العمالة	تقدير عدد ونوع العمالة	تقدير عدد ونوع العمالة	تنمية أصول المنظمة البشرية
الاختيار والتعيين	وصف الوظائف	وصف الوظائف	وصف الوظائف	الوظائف المستقبلية
تحليل وتصميم الوظيفة	تقسيم العمل والتخصص	تقسيم العمل والتخصص	فرق العمل	المنظمات المتعلمة
التدريب	رفع كفاءة العامل	رفع كفاءة العامل	رفع كفاءة جماعة العمل	رفع كفاءة المنظمة
تقييم الأداء	أساس فردي	أساس فردي	أساس فردي وجماعي	القيمة المضافة
الأجور والمكافآت	ربط الأجر بالإنتاج	ربط الأجر بالإنتاج	حوافز مادية ومعنوية	القيمة المضافة
تنمية المسار الوظيفي	التخصص	التخصص	التخصص	المعرفة

المصدر: (عادل محمد زايد، 2003، 37)

الفصل الثالث / الإطار المنهجي للبحث

1- حدود الدراسة الميدانية

1-1 الإطار المكاني

2-1 الإطار الزمني

3-1 الإطار البشري

2- الإجراءات المنهجية للبحث

1-2 منهج البحث

1-1-2 منهج تحليل المضمون

2-1-2 المنهج التاريخي

2-2 أدوات جمع البيانات

1-2-2 فئات تحليل المضمون

2-2-2 المقابلة

3- عينة مادة التحليل

1- حدود الدراسة الميدانية :

يقصد بحدود الدراسة ذلك الإطار الذي يسير بداخله الباحث، أي مجموعة المتغيرات التي سوف يتم معالجتها خلال البحث بهدف التحديد الدقيق لمجال الدراسة بشكل أكثر مما يحتويه العنوان ذاته، لأن عدم التحديد يجعل الباحث يفقد السيطرة تماما على بحثه (محمد عبد الفتاح الصيرفي، 2002، 86-87)، وفي هذا الصدد نقصد بها تلك الحدود الخاصة بالمتغيرات الخاضعة للدراسة من الزاوية المكانية والزمنية والبشرية.

1-1 الإطار المكاني:

أجري التحقيق الميداني لهذا البحث بالمركب المنجمي للفوسفات جبل العنق ببئر العائر التابع لشركة مناجم الفوسفات "somiphos" (مقرها الاجتماعي بتبسة)، وسنقدم فيما يلي لمحة تاريخية وجيزة عن هذه المؤسسة:

يرجع اكتشاف هذا المنجم إلى بداية الثلاثينات من طرف المجموعة الفرنسية للأبحاث بقسنطينة، وبدأ وقتها التفكير جديا في إيجاد ثروات تحل محل منجم الكويف الذي أشرف على نهايته، وفعلا تم فتح المنجم سنة 1962 من طرف شركة جبل العنق (SDO) وبدأت أشغال التهيئة والاستخراج، وكان لزاما على الشركة أن تنتج مصنعا لمعالجة الفوسفات الخام، أين تم إنجاز المصنع سنة 1965، وبدأت عملية الإنتاج الحقيقية مقتصرة على نوعية واحدة من الفوسفات أو نوعيتين على الأكثر، وكان الإشراف الكلي والتسييري للشركة الفرنسية إلى غاية 6 ماي 1966 وهي ذكرى تأميم الثروات الباطنية أين أصبحت تسمى بالشركة الوطنية للأبحاث والاستغلال، وعرفت في بدايات التأميم صعوبات كبيرة نتيجة مغادرة الإطارات الأجنبية والكفاءات وبقيت أمكنتهم شاغرة وتولى أمرها جزائريون ولكن تم بعد مدة وجيزة تجاوز هذه العقبة نوعا ما.

في سنة 1973 تم إنجاز الشطر الثاني من المصنع وهو طريقة المعالجة الجافة التي لا يستخدم فيها الماء بل هي عمليات فيزيائية عن طريق المروحيات الهوائية، وتم رفع طاقة الإنتاج وخصص جزء منها لتلبية الطلب المحلي خاصة تزويد مصنع الأسمدة بعناية بهذه المادة، في سنة 1976 تم دخول برنامج التسيير الاشتراكي للمؤسسات حيز التنفيذ؛ في سنة 1983 وفي إطار عملية إعادة هيكلة المؤسسات الاقتصادية انبثقت المؤسسة الوطنية للحديد والفسفات وأصبح المركب تابع لهذه الشركة.

في سنة 2005 وتبعا لعملية إعادة هيكلة وتفريع مؤسسة فارفوس أصبح المركب تابعا لشركة مناجم الفوسفات "صوميفوس" أحد فروع مجموعة فارفوس، ويشغل المركب حاليا 1367 عامل من ضمنهم 525 متعاقدين.

يتوزع مجموع العمال على أربع وحدات وهي :

- وحدة الاستغلال.

- وحدة المعالجة.

- وحدة الصيانة والتجهيز.

- وحدة الإدارة والمحاسبة (المصدر: D.R.H. SOMIPHOS).

1-2 الإطار الزمني :

المقصود هنا بالإطار الزمني هو الفترة التي استغرقها الباحث في تطبيق استمارة المقابلة على مجموعة من أفراد مجتمع الدراسة، وذلك بعد أن تمكن من تحديد وضبط إشكالية البحث من خلال جمع البيانات من المصادر الوثائقية، ومناقشة أسئلة المقابلة مع مجموعة من الأساتذة الجامعيين بمعهد علم الاجتماع جامعة تبسة، وذلك في الفترة الممتدة من 2009/05/04 إلى 2009/05/12، أما تطبيق استمارة المقابلة النهائية فكان خلال الفترة من 2009/11/16 إلى 2009/12/03.

ملاحظة: لم يذكر الباحث فترة الحصول على الوثائق المتعلقة بالاتفاقية الجماعية والاتفاقات الجماعية والنظام الداخلي باعتبار أن ذلك تم بصورة زمنية متقطعة والحصول عليها كان من عدة مصادر داخل المؤسسة (مديرية الموارد البشرية، مصلحة الأمن الصناعي، مصلحة الأجور).

1-3 الإطار البشري :

شملت الدراسة إطارات المؤسسة، وقد اقتصر البحث على ستة (06) إطارات فقط، بمختلف مستوياتهم الإدارية (مدير الموارد البشرية بوحدة المقر، مدير المركب المنجمي، رئيس دائرة الموارد البشرية، رئيس قسم التسيير، رئيس مصلحة التكوين والتوظيف، رئيس دائرة المنازعات)، ويرجع هذا الاختيار لطبيعة المنهج المتبع في الدراسة، ومدى إلمام هؤلاء الإطارات بقانون العمل هذا من جهة*، ومن جهة أخرى يرجع هذا الاختيار للأفراد المبحوثين تماشياً مع أهداف الدراسة والتي نص الهدف الثاني منها على محاولة إيجاد التوافق بين نصوص قانون العمل ووظائف تنمية الموارد البشرية، وأين يكمن النقص والتعارض في نصوصه.

* حيث وما يمكن التأكيد عليه أن المقابلات شملت 26 إطاراً، غير أن العدد المستبعد من المبحوثين لم يكن على دراية كافية بقانون العمل، بل ما أمكن ملاحظته هو اعتمادهم وبشكل مفرط على نصوص النظام الداخلي للمؤسسة والذي يشمل التنظيم التقني للعمل، والجزاء المترتبة على الأخطاء المهنية.

2- الإجراءات المنهجية للبحث :

سنتطرق في هذا المبحث إلى منهج الدراسة، وأدوات جمع البيانات، وعينة المصادر المراد تحليلها.

2-1- منهج البحث :

يندرج هذا البحث ضمن البحوث الوصفية والتي تسعى إلى اكتشاف الواقع وتفسير الوضع القائم للظاهرة موضوع البحث، من خلال تحديد ظروفها وأبعادها بهدف الانتهاء إلى وصف عملي دقيق ومتكامل للظاهرة يقوم على الحقائق المرتبطة بها فعلا(غربي، 2006، 85).

ولأن هذا النوع من البحوث يرتبط بالعديد من المناهج، فإن الباحث اعتمد على منهج تحليل المضمون كمنهج أساسي في البحث، لتوافقه وتماشيه مع أهدافه، وكذلك المنهج التاريخي كمنهج ثانوي يهتم بتفسير الأحداث الماضية والوقوف على مضامينها لتحديد تأثيرها على الواقع الحالي.

2-1-1 منهج تحليل المضمون:

تعرف دائرة المعارف الدولية للعلوم الاجتماعية تحليل المضمون بأنه " أحد المناهج المستخدمة في دراسة محتوى وسائل الإعلام المطبوعة والمسموعة والمرئية، وذلك باختيار عينة من المادة موضع التحليل وتقسيمها وتحليلها كميًا وكيفيًا على أساس خطة منهجية منظمة"، ويعرفه بيرلسون " بأنه أحد الأساليب البحثية التي تستخدم في وصف المحتوى الظاهر أو المضمون الصريح للمادة الإعلامية وصفا موضوعيا وكميا "(عاطف عدلي العبد، 2005، 46-47).

إن الممارسة العادية للتحليل هي دراسة المضمون الظاهري الوثيقة، أي ما هو معلن عنه بشكل واضح وما تعرضه الوثيقة حقيقة، وقد أخذ الباحث بهذا التحليل في أجزاء مختلفة

من البحث من حيث استخراج وإبراز المواضيع الأكثر تناولا كإبرام العقد، مفهوم العامل الأجير، الحقوق والواجبات، ثم تنصيب العمال في قانون 04-19، كذلك تم تناول كلمات أساسية مثل: العقد بنوعيه، العامل، التكوين، الترقية، الأجر...الخ.

كما أن هناك ممارسة أخرى لتحليل المضمون وذلك بدراسة المضمون المستتر للوثيقة، وهو كل ما لم يتم التعبير عنه بشكل واضح في الوثيقة، أي الكشف عما هو غير معلن عنه وفك المعنى الخفي للأقوال، فالمضمون المستتر لا يقل أهمية عن المضمون الظاهري للوثيقة إن لم يكن يفوقه، فهو يظهر القيم والأسباب غير المعلنة المستمدة من المواقف والمواضيع الفرعية وتلك التي لم ترد في النص (موريس أنجرس، 2006، 218)، وتبرز هذه الممارسة في تحليل موضوع البحث من خلال أن قانون علاقات العمل يعكس تبني النظام الرأسمالي وهو من بين الأسباب غير المعلنة في نصوصه، كما تم استخدام هذا المنهج في تحليل الفئات المكونة للقانون 90-11، بفك المعنى الخفي لبعض النصوص وتبيان مواضيع فرعية كالاستقطاب الذي لم ينصص عليه، بل في نصوص لاحقة (04-19)، وأخرى لم ترد أصلا مثل الاختيار كعملية مهمة من عمليات تنمية الموارد البشرية.

2-1-2 المنهج التاريخي :

يستخدم هذا المنهج الاسترجاعي للحصول على أنواع مختلفة من البيانات والمعلومات ذات الطابع المعرفي، وذلك لتحديد تأثير هذه الأحداث الماضية على المشكلات أو القضايا التي تتصل بأفراد المجتمعات في الأوقات الحالية (محمد عبيدات وآخرون، 1999، 36)، واستخدم الباحث هذا المنهج كمنهج ثان لاستخلاص مضامين بعض المؤشرات، بالتركيز على تطور مفاهيم قانون العمل وتنمية الموارد البشرية، إضافة إلى المفاهيم المتعلقة بالفترة الاشتراكية وكيفية تطورها والتغيرات الحاصلة بصدر القانون الجديد 90-11، لقد ساعد هذا المنهج في إثراء منهج تحليل المضمون والكشف عن المواضيع التي لم ترد في النص القانوني ومن أمثلة ذلك التحول من مفهوم العدالة الاجتماعية إلى مفهوم الحماية الاجتماعية.

2-2 أدوات جمع البيانات :

1-2-2 فئات تحليل المضمون :

يعرفها موريس أنجرس بأنها " أداة لجمع معطيات دالة بالنسبة إلى مشكلة البحث والمتواجدة في وثائق تم انتقاؤها بعد الاطلاع على الأدبيات المتصلة بالموضوع، وذلك من أجل استخراج العناصر الدالة في الوثيقة " (موريس أنجرس، 2006، 277).

ويعرفها غربي علي بأنها " تعني تصنيف المادة حسب مضمونها، وتمثل أساسا مهما في التحليل العلمي، لذلك يجب أن تكون الفئات محددة تحديدا واضحا، ومعبرة عن كل المادة محل التصنيف " (غربي، 2006، 96)، وفي هذا الشأن اختار الباحث فئات التحليل في القانون 90-11 مرتكزا على العناصر المتعلقة بتحديد مشكلة البحث، وهذا من خلال إقامة ثلاث فئات للتحليل:

- فئة التحليل الأولى : تتعلق بمرحلة ما قبل العمل وتم خلالها حصر النصوص القانونية التي تشمل هذه الفئة بوضوح (من المادة الأولى إلى المادة 56 من قانون 90-11)، وتوضح هذه الفئة مجموعة مؤشرات تتمثل في: التعيين، العامل، تنصيب العمال وشروطه، والآثار المترتبة عن ذلك - الحقوق والواجبات كمفاهيم - .

- فئة التحليل الثانية : تتعلق بمرحلة العمل وتم فيها حصر النصوص القانونية التي تشمل مجموع المؤشرات الدالة على هذه المرحلة وهي : التكوين والترقية وهذا في المواد من 57 إلى المادة 61، الأجر وتمت مناقشته من خلال المواد من 80 إلى المادة 90، بالإضافة إلى المشاركة العمالية - المواد 91 إلى 113 - والممارسة النقابية والتفاوض وهذا في المواد - من 114 إلى 134 -، زيادة على ذلك تم الاستعانة بمجموعة مواد من القانون 90-14 المتعلق بحق الممارسة النقابية للتعبير عن كل المادة محل التصنيف.

- فئة التحليل الثالثة : وتتعلق بمرحلة انتهاء علاقة العمل وتم أثناءها مناقشة المواد من 66 إلى المادة 74، حيث تم التركيز أكثر على مؤشر التسريح لأسباب اقتصادية في

الفصل الثالث/ الإطار المنهجي للبحث ومجالاته

المواد 69 إلى المادة 72 هذه الأخيرة الملغاة بالمرسوم 94-09 أين تم الاعتماد عليه كذلك، بالإضافة إلى المرسوم 94 - 10 و 94 - 11 وهذا لفك المعنى الخفي لبعض النصوص المتعلقة بالتسريح لأسباب اقتصادية بمعرفة مبرراته والبدائل القانونية التي وضعها المشرع لذلك.

إن اعتماد فئات التحليل كأداة ارتكز أساسا على فئة الموضوع " ماذا قيل ؟ " دون فئة الشكل "كيف قيل ؟"، وهذا بالاعتماد على وحدات الدلالة كلمات، مواضيع منتشرة، وحساب الوحدات المنتقاة كميا، وما يمكن ملاحظته أن عدد الفئات ارتبط بمراحل العمل (قبل، أثناء، بعد)، مع العلم أن هناك بعض المؤشرات والعناصر التي لم يتم التطرق لها (طب العمل والأمن الصناعي، الجزاءات المترتبة عن الأخطاء) أو جعل فئة خاصة بها؛ وهذا راجع إلى أن عدم تضييع أي شيء من القانون موضوع البحث قد يؤدي إلى إنتاج لكامل الوثيقة وليس استخراج العناصر ذات المعنى فقط والمؤثرة بشكل أو بآخر في حياة المورد البشري لكي تعطي له تطورا ودفعاً لتحقيق رسالة المؤسسة المستقبلية.

2-2-2 المقابلة :

تعتبر المقابلة من الأدوات الأساسية الأكثر استعمالا وانتشارا في الدراسات الامبريقية، وذلك لما توفره من بيانات حول الموضوع المراد دراسته، وتعرف بأنها "وسيلة تقوم على حوار أو حديث لفظي (شفوي) مباشر بين الباحث والمبحوث (المستجيب)، وهذا الحوار يكون منظما بين المبحوث والباحث الذي يكون في أغلب الأحيان مزودا بإجراءات ودليل عمل مبدئي لإجراء المقابلة، يتضمن نقاط محددة تقود عملية إجراء المقابلة " (دليو، غربي (تحرير)، 1999، 191)، وقد أجرى الباحث العديد من المقابلات مع إدارات مؤسسة صوميفوس، (مع العلم أنه تم استبعاد أفراد منهم - كما ذكرنا سابقا -)، وكان زمن كل مقابلة يتراوح بين 45 دقيقة والساعة ونصف.

وقد كانت المقابلات مقننة وذلك بالاستعانة بدليل يشتمل على قائمة أسئلة محددة ومرتبطة بحسب الفئات الموضوعية للتحليل، وتتضمن عدة مواضيع فرعية ومقصودة تتعلق

بموضوع البحث، بهدف الحصول على المعلومات والبيانات المنتظرة من البحث لإثراء تحليل هذه الفئات والإجابة على تساؤلات الدراسة والتي تبدو مبهمة في نظر الباحث.

3- عينة مادة التحليل :

تعرف العينة بأنها "جزء من المجتمع الأصلي يحتوي على خصائص العناصر التي يتم اختيارها منه بطريقة معينة وذلك بقصد دراسة خصائص المجتمع الأصلي" (محمد عبد الفتاح حافظ الصيرفي، 2002، 185)، وبالنسبة لعينة مادة التحليل فإنها عبارة عن عينات المصادر أو عينات المساحة أو عينات الزمن، ونظرا لطبيعة موضوع الدراسة " قانون العمل وتنمية الموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية" فإننا اخترنا عينة المصادر التي شملت قانون علاقات العمل 90-11 وهذا لارتباطه الوثيق بعمليات تنمية الموارد البشرية، فهذا القانون يعد الأصل في شرح كفايات إبرام عقد العمل وتبيان سيرورة المسار المهني للعامل وكفايات انتهاء هذه العلاقة، هذا بالاستعانة بعدد من المراسيم والأوامر المعدلة لبعض المواد من نفس القانون، مثل: القانون 04-19 والأمر 96-21 والمراسيم 94-09، 94-10، 94-11.

الفصل الرابع/ مرحلة ما قبل العمل

تمهيد

-1- انعقاد علاقة العمل " التعيين "

-1-1 عقد العمل الدائم

-2-1 عقد العمل محدد المدة

-2- المفهوم القانوني للعامل

-1-2 العامل المنتج المسير

-2-2 العامل الأجير

-3- شروط تنصيب العمال ومراقبة التشغيل

-1-3 الاستقطاب

-2-3 الاختيار

-4- آثار عقد العمل " الحقوق والواجبات "

-1-4 الحقوق

-2-4 الواجبات

تمهيد :

يعتبر قانون علاقات العمل 90-

11 حتمية لتراكماتما أفرزتها القوانين العمالية المجسدة سابقا من جهة، و كنتيجة أيضا لعدد الإصلاحات الهيكلية التي شهدتها المؤسسات الصناعية بوجه خاص خلال الثمانينات من جهة ثانية، فتقلص سوق الشغل وإيلاء السلطة تفكيرها في فعالية الإنتاج ضمن إستراتيجية الأشغال المرادوية المشاريع القائمة بدلا لتفكير في مشاريع جديدة تتوفّر مناصب عمل للأيدي العاملة العاطلة، بمعنا آخر صار تتولّى اهتماما مالاقتصاديين للاجتماعي، أين بدأ انتظهم وشرائحهم لا تهتز اجتماعيا عموما استقرار، وهذا ما تجسّد في أحداث أكتوبر 1988 والتغييرات التي تبعتها تغييرات عميقة في المؤسسات والدولة بحجة مراجعة التوجهات لإيديولوجيا خذبا لاتجاه الليبرالي، مما عالتخيل على المرجعية الاشتراكية.

فالسطة حينما بدأت تتحول بقوة ونظما اقتصاد السوق، كان من الطبيعي أن يتقلص دورها في عمليات التدخل المباشر في تسيير المؤسسات العمومية وما يترتب عن ذلك من عدم تغطية لحالات العجز وغيرها، وعليه كان لابد من صياغة قانون يستجيب لمطالبات هذه الفترة -إن لم نقل مطالبات السلطة السياسية-، أين صدر قانون علاقات العمل 90-

11 على حساب القانون الأساسي للعامل، والذي أعاد الاعتبار لعقد العمل والمبادرات الحرة وعمل على ترقية مبدأ التفاوض في مجال العلاقات الجماعية للعمل -على حد نظر القانونين-، ولتوضيح حقيقة إعادة الاعتبار لعقد العمل والمبادرات الحرة في هذا القانون ومدى تكاملها مع وظائف تنمية الموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية، فإنه يتعين في نظرنا تتبع ذلك وفقا لتحليل العناصر الآتية :

انعقاد علاقة العمل (التعيين)، النظرة القانونية للعامل، شروط تنصيب العمال والآثار المترتبة على عقد العمل (الحقوق والواجبات).

1- انعقاد علاقة العمل (التعيين):

تعتبر علاقة العمل نمط علائقي سوسيوتنظيمي أخذ المشرع الجزائري بها في فترة الاشتراكية كفكرة استمدها من الفقه الألماني في نهاية القرن التاسع عشر، كان القصد من ورائها إحلال فكرة التنظيم القانوني لعلاقات العمل محل فكرة التنظيم العقدي، فالقواعد التي تحكم طرفي علاقة العمل لم تعد خاضعة لمبدأ سلطان الإرادة فقط بل خاضعة بالدرجة الأولى إلى الأحكام القانونية والتنظيمية التي أصبحت تفرض أحكامها وشروطها على كل من العامل وصاحب العمل على حد سواء (علي حسن عوض، 75، 63). ولتشريح هذا المفهوم بصورة مفصلة، عميقة وشاملة لكل الجوانب لأجل الوصول إلى دلالة علمية واضحة يتعين معرفة المصدر المنشئ لهذه العلاقة وهو بصورة سائدة عقد العمل، والواقع أنه لا يوجد سبيل آخر لنشوء علاقة عمل صحيحة بين صاحب عمل وعامل لديه سوى التعاقد بينهما، هذا ما نصت عليه المادة الثامنة من قانون 90-11 على أنه "تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي..."، غير أن المشرع لم يتطرق إلى مفهوم عقد العمل، هذا المفهوم الذي يعد من الأمور الحتمية بخاصة في الاقتصاديات المعاصرة بسبب بروز أنواع جديدة من العلاقات القانونية في العمل.

إن الانسلاخ العنيف والمفاجئ عن المبادئ التي كانت سائدة لمدة طويلة في مجال تنظيم علاقات العمل والتي أصبحت تخضع إلى معايير أكثر صرامة قصد التأقلم مع السياسة الاقتصادية الجديدة القائمة على ما يمكن تسميته باقتصاد السوق، كان له الأثر البارز بحيث أعيد النظر في النظام القانوني لعلاقة العمل واستعمال قوة العمل، مع تراجع قانون العمل عن فكرة "تقرير الحق في العمل" إلى مفهوم جديد يطلق عليه حرية التعاقد (بن صاري ياسين، 2004، 07).

لقد انبثق مفهوم عقد العمل عن أسلوب التعاقد المعتمد في مختلف العلاقات بين الأفراد استنادا إلى مبدأي: حرية العمل وسيادة سلطان الإرادة الذين جاءت بهما الثورة الفرنسية وجسدتها القوانين فيما بعد، خاصة قانون "le chapelier" لتصبح حرية التعاقد من المبادئ الرئيسية التي يقوم عليها نظام حرية العمل ككل قبل أن تتدخل الدولة فيما بعد وتدرجيا في تنظيم ظروف العمل وتحديد وإدخال حمايات قانونية للطرف الضعيف في العقد، أي العامل، هذا الأمر أضفى نسبية على سلطان الإرادة في إبرام العقد، مما أبرز إلى الوجود عقدا من نوع خاص، وهو عقد العمل والذي يوجب تلاقي إرادتين هما إرادة صاحب العمل (المستخدم وهو المصطلح المستعمل من طرف المشرع الجزائري) وإرادة العامل، ولا شك -ومن جانب نظري قانوني- أنه قبل تبادل الرضا يجري تفاوض بين الطرفين حول بنود العقد، وعلى هذا الأساس فإن عقد العمل هو اتفاق رضائي ينشئ رابطة عمل تابع تلزم أحد طرفيه بالعمل، لحساب وتحت إدارة وتوجيه وإشراف الطرف الآخر لمدة محددة أو غير محددة مقابل أجر يتعهد به هذا الأخير (عصام أنور سليم، 2004، 326).

هذا التعريف ينسجم إلى حد ما مع رغبة المشرع المعبر عنها في المادة الثامنة سالف الذكر، ولو أنه لم يعرف عقد العمل بل اعتبره وسيلة عملية وتنظيمية لإقامة علاقة العمل، بمجرد قيام العامل بأداء عمل لحساب المستخدم ومن دون أن يشترط فيها أي شكل خاص أو نموذجي، مثلما كان في القانون الأساسي العام للعامل الذي يفترض خضوع أطراف العلاقة لعقد نموذجي و في شكل وثيقة تنظيمية (عجة الجيلالي، 2005، 157) لكن الأمر الذي يجب الوقوف عليه هو أن شروط ومحتوى العقد سابقان لمرحلة تبادل التراضي، وهي شروط موضوعية من قبل المستخدم وما على العامل إلا أن يقبل بها بسبب وضعه الاقتصادي، هذا إضافة إلى الشروط والقيود التي تم وضعها من طرف المشرع والتي يجب أن تخضع لها عقود العمل، وفي حدود الالتزام بهذه القيود يظل جوهر حرية العمل وحرية التعاقد قائمتان عليها، وقد باتت هذه القيود اليوم كثيرة ولكنها في أغلبها قيود مبررة وواجبة،

وتقوم بصفة خاصة في قانون 90-11 على اعتبارات وطنية فيتدخل المشرع للحد من حرية التعاقد على العمل بوضع قيود واردة على تشغيل الأجانب في الدولة، حيث يبرر تشغيلهم فقط في حالة عدم وجود يد عاملة وطنية مؤهلة وهذا بحسب المادة 21 من نفس القانون، كما أن هناك اعتبارات الصالح العام إذ يبين قانون علاقات العمل مبدأ تحقيق تكافؤ فرص الاستخدام بين طالبيه، حتى لا تتدخل الاعتبارات والصلات الخاصة والوساطات في الأمر على حساب الكفاءة والصالح العام، ففرض المشرع مثلاً قيوداً هامة في هذا الصدد، ففي الفقرة الثالثة من المادة السادسة من قانون 90-11 أعطى حقاً للعمال في الحماية من أي تمييز لشغل منصب عمل غير المنصب القائم على أهليتهم واستحقاقهم، كما نص في المادة 17 من نفس القانون على اعتباره باطلاً كل ما من شأنه أن يؤدي إلى تمييز بين العمال كيفما كان نوعه في مجال الشغل والأجرة أو ظروف العمل، وأينما ورد هذا التمييز سواء في عقد العمل أو في الاتفاقيات الجماعية.

أما النوع الثالث من القيود الواردة على حرية التعاقد فهي قيود قائمة على اعتبارات إنسانية ومن أمثلتها القيود الواردة على تشغيل الأحداث، المواد 15 و 28 من قانون 90-11، والقيود الواردة على تشغيل النساء، وهذا في المواد 15، 28، و 29، وإذا كانت هذه القيود جميعاً بأوجهها الثلاثة السابقة ترد على حرية التعاقد على العمل في وجهها الإيجابي كحماية للطرف الضعيف في هذه العلاقة، فإن هناك قيوداً تمنع كل من المستخدم أو العامل من رفض التعاقد على العمل لأسباب معينة، أهمها حالة استخدام المعوقين "المادة 16 من قانون 90-11"، وحالة رفض التعاقد على العمل لأسباب قائمة على الجنس أو السن أو القرابة الدموية أو الانتماء السياسي أو النقابي أو عدم الانتماء إليهما وهذا ما أورده المادة 17 من نفس القانون، غير أن الواقع وما بينته المقابلات في الدراسة الميدانية أثبتت أن غالبية المبحوثين أكدوا على أن هناك سلبيات في إبرام العقود، وبالرغم من تأكيدهم على أن المؤسسة الصناعية الجزائرية قد خرجت من الطابع الاجتماعي إلى الطابع الاقتصادي، حيث انتقلت من مرحلة معالجة المشاكل الاجتماعية للعمال إلى ميدان محاولة أخذ توازنها

الاقتصادي إلا أن إبرام العقد وفي معظم الحالات يتم عن طريق العاطفة ومراعاة الجوانب الاجتماعية لطالب العمل، أكثر مما يحتمه منصب العمل من شروط، بالرغم من وجود بطاقة مهنية (fiche de poste) تحتوي شروط ومتطلبات المنصب والتي على ضوءها يصاغ عرض العمل وجملة المؤهلات والشروط، كما أكد مدير الموارد البشرية بالمؤسسة على أن كل الوظائف الموجودة لها بطاقة مهنية، إن المتفحص لهذا الأمر والذي اعتبره المبحوثون على أنه من السلبيات وكتعبير ضمني أرادوا من خلاله الرجوع إلى تطبيق البطاقة المهنية بحذافيرها إنما يعتبر من محاولتهم تعريض عقد العمل الذي يخضع لسلطان الإرادة لمخاطر العودة إلى معتقدات القانون الأساسي العام للعامل التي تفترض خضوع أطراف العلاقة لعقد نموذجي في شكل وثيقة تنظيمية وأحادية الجانب على اعتبار أن هذه البطاقة المهنية قد صيغت مسبقا من طرف المستخدم دون طالب العمل، الأمر الذي يؤكد حنين المستخدم لفترة الثمانينيات وهو أمر غير مقبول بل يتناقض مع فلسفة الاستقلالية وإيديولوجيات المرحلة الحالية، وبهذا يتبين أن المستخدم هو الطرف القوي في العقد إذا ما رجعنا إلى جملة الشروط التي يضعها لأجل شغل منصب عمل.

ولا يتوقف الأمر عند هذا الحد بل يتعدى ذلك إلى المدة القانونية لعلاقة العمل حيث اعتبر المشرع الجزائري في نص المادة 11 أن عقود العمل عقود غير محددة المدة، إلا إذا نص على غير ذلك كتابة، وفي حالة انعدام عقد العمل المكتوب، يفترض أن تكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محدودة، فالأصل في إبرام العقد أن يكون لمدة غير محدودة لأنه يحمي مصلحة العامل أكثر، لكونه يجعله في مأمن من كافة مخاطر التعسف في استعمال حق التسريح واستقرار روابط العمل ، والجدول الثاني يبين مدى ثقل عقد العمل غير محدد المدة في مقابل عقد العمل محدد المدة.

جدول رقم (01): يبين تكرار مصطلحي عقد العمل وعقد العمل محدد المدة.

الكلمات المعبرة	عقد العمل	عقد العمل محدد المدة
التكرار	19	06

يقتضي التسيير الرشيد العقلاني للموارد البشرية التوفيق بين لاحتياجات الفعلية للمؤسسة من اليد العاملة مع حجم نشاطها الحقيقي، دون إغفال التغيرات وبخاصة الاقتصادية منها التي قد تطرأ من حين إلى آخر على هذا النشاط، ففانون العمل موضوع الدراسة حاول التوفيق بين مصالح العمال من خلال تقرير تكريس مبدأ ديمومة علاقة العمل الذي كان سائدا في القوانين السابقة، مع إمكانية اللجوء إلى نظام التعاقد لمدة محددة على سبيل الاستثناء، وهذا ما يوضحه ويؤكدده عدد تسجيلات ظهور عقد العمل محدد المدة كوحدة دلالة بستة (06) مرات ونسبة 24%، مقابل عقد العمل غير محدد المدة الذي يظهر بـ 19 مرة أي بنسبة 76% وبين مصالح المستخدم التي تتطلب تحقيق أكبر نجاعة ممكنة في العمل وذلك لا يمكن أن يتم سوى بتحرير المبادرة وحرية التعاقد، بالنظر إلى سلطته القانونية في الإدارة والتوجيه وامتلاك وسائل العمل.

1-2- عقد العمل محدد المدة:

إن الطابع العام الذي تأخذه علاقة العمل القائمة على قواعد محددة يكتسي نوعا من المرونة تسمح للمؤسسة الحديثة بأن تتوصل إلى التحكم في حجم نشاطها مع العدد المناسب فعليا من العمال، حيث كلما ارتفع حجم هذا النشاط داخل المؤسسة لأسباب ظرفية أو دورية كان لابد من اللجوء إلى يد عاملة إضافية لتغطية هذا العجز الذي يخلفه التزايد الظرفي للعمل، والذي لا يمكن للموارد البشرية العاملة مواجهته من جهة ، ولا يمكن من جهة أخرى للمؤسسة الامتناع عن الاستجابة له، بالنظر إلى الأرباح التي قد يخلفها ارتفاع حجم النشاط

(بن صاري ياسين، 2004، 08) وحتى لا تتعثر العجلة الاقتصادية بتعثر الإنتاج بسبب الخطر المطلق لإبرام عقود عمل محددة المدة فإن المشرع حاول خلق نوع من المرونة في إبرام عقود العمل حيث أجاز ذلك في المادة 12 وحصرها في خمسة حالات:

- تنفيذ عمل مرتبط بعقود أشغال أو خدمات غير متجددة.
- استخلاف عامل مثبت في منصب تغيب عنه مؤقتا.
- إجراء أشغال دورية ذات طابع متقطع.
- تزايد العمل أو أسباب موسمية.
- نشاطات أو أشغال ذات مدة محدودة أو مؤقتة بحكم طبيعتها، (وهذه الحالة أضيفت إلى الحالات الأربع الأولى بالأمر رقم 96-21 مؤرخ في 09 جويلية 1996).

إن إضافة هذه الحالة بعد 06 سنوات من إصدار قانون علاقات العمل 90-11 إنما يبرز حماية جديدة للعامل وللمنطق العملي، فإبرام عقد عمل لمدة محددة في منصب عمل دائم يعبر عن تكريس استغلال المستخدم للعامل بحكم موقع القوة والسلطة التي يمارسها صاحب العمل، وكذلك بحكم الاعتماد على مبادئ التنظيم والتسيير الفورية والتأيلورية التي مورست بطريقة مشوهة إضافة إلى نقائصها الأصلية، الأمر الذي ساعد على رسم اتجاه وحيد مقامه البحث عن عامل يكون أصلا طرفا ضعيفا في مقابل ازدياد قوة الطرف الآخر وسلطته (المستخدم)، الشيء الذي يساهم في تحقيق ربحية أكثر للمؤسسة دون النظر إلى العامل باعتباره خالق فائض القيمة في إنتاجية المؤسسة، من هنا كان لابد من صياغة هذه الحالة حتى يكون عقد عمل محدد المدة لمنصب عمل مؤقت.

الملاحظ أن المشرع قلص دور سلطان الإرادة غداة إبرام عقد العمل المحدد المدة، وذلك كونه قيذا على إرادة الأطراف، بحيث لا يجوز انتهاك أحكامه تحت طائلة تحول العقد إلى عقد غير محدد المدة، كما تنص على ذلك المادة 14 من قانون المادة 90-11.

الفصل الرابع/ مرحلة ما قبل العمل

يبدو أن رغبات أصحاب العمل ومصالحهم تتطلب تكريس العقود المحددة المدة، ويتجلى ذلك من خلال ميدان الدراسة وما استقيناه من معلومات من مديرية المورد البشرية والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (02): يبين حالة تعداد العاملين بمؤسسة صوميفوس حتى أكتوبر 2009

المجموع	النسبة %	عمال متعاقدون	النسبة %	عمال دائمون	
664	66.12	439	33.88	225	عمال تنفيذيون
570	15.08	86	84.92	484	عمال مهرة
93	32.26	30	67.74	63	إطارات
10	—	—	100	10	إطارات عليا
—	—	—	—	—	إطارات مسيرة
1337	41.51	555	58.49	782	المجموع

المصدر: مكتب مديرية الموارد البشرية بمؤسسة صوميفوس بئر العائر تبسة.

استنادا إلى الجدول رقم (02) يمكننا رصد توجه الهيئة المستخدمة في مؤسسة صوميفوس في إبرام عقود العمل، إذ تسير بصورة أساسية نحو تأقيت علاقات العمل فيما يخص العمال التنفيذيين ليصبح التعاقد محدد المدة هو الأصل، في حين أن طابع الديمومة هو الاستثناء، وهذا خروج عن القاعدة القانونية وعن قانون علاقات العمل 90-11، بينما نجد أن فئة العمال المهرة كعمال متعاقدين يمثلون نسبة معقولة مقارنة بالعمال الدائمين، في حين أن الإطارات المتعاقدة يمثل عددهم حوالي النصف مقارنة بالإطارات الدائمة، عموما يتضح أن مؤسسة صوميفوس تعتمد وبصورة واضحة على التعاقد بمدة محددة، وبالتالي فإن

ما كان يسعى إلى تحقيقه قانون 90-11 وبخاصة التعديل الجديد المتعلق بالأمر 96-21، وهو إضفاء مرونة أكثر في اللجوء إلى التعاقد عن طريق العقود محددة المدة تحول إلى وسيلة في يد هذه الهيئة المستخدمة أساسها هدر قوام علاقة العمل الذي يتميز أساسا بطابع الديمومة ليصبح هو الاستثناء، واتجه الاهتمام أكثر إلى إساءة تفسير النظام القانوني والاقتصادي على حد سواء بأنه قائم على الحرية المطلقة في التعاقد، الأمر الذي يقود إلى أن العامل أصبح يؤجر قوة عمله لصاحب العمل لمدة معينة مقابل أجر، هنا وبهذه الصورة التي تعكس الاستغلال الذي كان يعاني منه العامل من طرف أصحاب العمل في العالم الغربي، عند بداية الثورة الصناعية وفي القرن التاسع عشر، والملاحظ أن وضع العامل الاقتصادي لا يسمح له بمناقشة ما يعرض عليه من عمل ولا الأجر الذي يمنح له، وهذا بالرغم من تدخل الدولة في تنظيم هذه الحالة من العقود وتحديد وإدخال حمايات قانونية للطرف الضعيف، إلى هنا أمكننا التساؤل: أين دور الرقابة في هذا؟ وأين دور مفتشي العمل التي تخول لهم المادة 12 مكرر صلاحيات مراقبة عقود العمل محددة المدة من أجل الحالات المنصوص عليها في المادة 12.

لعل ما نص عليه الأمر 75-31 المؤرخ في 29 أبريل 1975، في نهاية المادة التاسعة، لم يترك ثغرة في التشريع تمكن أصحاب العمل من النفاذ عن طريقها بجعل عقود العمل كلها مؤقتة محددة المدة، حيث نصت المادة 9 على أن: "كل علاقة عمل أو عقد لمدة محددة يتم تمديده أكثر من مرة واحدة ليصبح علاقة عمل أو عقد عمل لمدة محددة"، هذا ما لم ينص عليه قانون 90-11 حيث أخذ بالتوجهات الاقتصادية الجديدة، وبهذا الشكل نتساءل عن سلطان الإرادة عند إبرام عقد عمل محدد المدة والذي ذكرنا سابقا بأنه تم تقليص دوره من طرف المشرع وجعله قيذا على إرادة الطرفين، غير أن المؤسسة حاليا بإمكانها تجديد هذه العقود لأكثر من مرة مع بقائها محددة المدة، كما أنها ليست مجبرة لإعادة التعاقد مع العامل، هنا تظهر دائما إرادة طرف واحد المتمثل في المستخدم بعيدا عما يرغب فيه العامل في محاولة لجعل عقده محدد المدة عقدا دائما، وبالرغم من هذا يرى المبحوثون أن

عقود محددة المدة لها جانب إيجابي في سوق العمل لامتنعاص البطالة، لكن أمام هذا الوضع الستاتيكى للمتعاقدن لمدة محددة كان لابد من إعطاء مثال عن قانون العمل الجديد الفرنسى "عقد التوظيف الأول"، والذي رفض من قبل النقابات العمالية والشبيبة الفرنسية وباقي منظمات المجتمع المدني، لأجل أنه يتيح لأرباب العمل إنهاء خدمة أي شاب وشابة يتم توظيفهما للمرة الأولى دون تقديم أي تبرير، كما أن الحكومة بمنحها حرية للقطاع الخاص في طرد العاملين الذي تقل أعمارهم عن 26 سنة دون سبب خلال عامين من توظيفهم، هذا فإنها تحرم الشباب من قوانين حماية العمال المتأصلة بالنسبة لكبار السن، إن عدم تقبل نقابات العمال الفرنسية لهذا القانون يكمن أساسا في الخطأ الأكبر الذي وقع فيه المشرع - حسب رأي النقابات العمالية الفرنسية- في السماح بالتسريح الاعتباطي، وأيضا تركيز القانون على الطابع المؤقت للعمل وليس على ديمومته، واقتراح هذا القانون فترة سنتين قبل الترسيم أو التسريح هي التي دفعت بثلاثة ملايين فرنسي للاحتجاج على الحكومة بتاريخ 28 مارس 2006، هذا الاحتجاج اعتبر العقد الذي اقترحته الحكومة وسيلة لاستبعاد الشباب وسموه "عقد الرقيق"، وقد دفعت هذه المظاهرات أخيرا بإعلان رئيس الوزراء الفرنسي دومينيك دوفيلبيان بتاريخ 12 ماي 2006 عن موت قانون عقد التوظيف الأول واستبداله بإجراءات جديدة تضمن توازنا أكثر لمبدأ مساواة الحظوظ في المجال المهني، وتقضي على إمكانية التسريح السريع للشباب الموظفين حديثا، وهذه إحدى الضربات الموجعة لمصالح أرباب العمل الذين يحتجون دائما على عدم أهلية الشباب عند التوظيف (ضياء مجيد الموسوي، 2007، 188-192).

إن إدراج مثال كهذا يجعلنا نتساءل: هل يجب تحديث التشريع فيما يخص عقود محددة المدة من قانون 90-11 أو إصلاح المؤسسة؟ وبخاصة أن ما لمسنه أثناء الدراسة الميدانية بين أن المؤسسة تستخدم عمالا بعقود محددة المدة بشكل كبير (41.51%)، بالإضافة إلى أن هناك من يشغلون مناصب دائمة ولكن بعقود محددة المدة تجدد بعد نهاية العقد وأخذ العطلة القانونية، كما بين المبحوثون أن من بين العمال وحتى الإطارات من يشتغلون لمدة

أربع سنوات حتى ثمانية سنوات، وهنا يتساءل رئيس قسم مراقبة التسيير: أليس تجديد العقد للعامل طوال هذه السنوات اعتراف ضمني من المؤسسة بأن هذا العامل جدير ببقائه فيها بصفة دائمة؟ ومن ناحية أخرى اعتبر كل المبحوثين أن هذه العقود هي صمام أمان في حالة حدوث خلل بالمؤسسة، إلى هنا أمكننا القول أن هناك علاقة وثيقة بين عقود محددة المدة والتسريح لأسباب اقتصادية، فحتى لا تتجه المؤسسة إلى هذا النوع من التسريح وما يتبعه من تعويضات تكون على عاتق المستخدم، فإنها تعمل على الوتر الآخر المتمثل في عقود العمل المؤقتة، والتي تجعلها كحل بديل في حالة حدوث الأزمات أو تناقص الإنتاج بفعل تناقص الطلب على المنتج، هذا ما تنص عليه المادة 07 من المرسوم التشريعي رقم 94-09 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتعلق بحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية في الفقرة الأخيرة فيها، حيث تنص على: "عدم تجديد عقود العمل لمدة معينة".

من خلال التحليل الذي قمنا به حول انعقاد علاقة العمل وبعد تحليل آراء المبحوثين الذين أكدوا على أن المؤسسة تتوجه وبصفة جلية نحو تأقيت علاقات العمل، بحيث أصبحت عقود محددة المدة هي الأصل في كل تعاقد، إن هذا يعكس حقيقة عدم تطبيق المؤسسة لنص المادة 12 من قانون 90-11 بالصورة التي شرعت لأجلها، بل يعكس أيضا الإيديولوجية التي تدير بها المؤسسة والتي تستمد أفكارها من الليبرالية التي تخدمها، إن هذا التقييد الذي طال عقود العمل الدائمة دون مراعاة الجانب الاجتماعي للعمال تعدى الأطر والموجهات التي وضعها القانون في هذا المجال بعيدا عن وجود رقابة مفتشي العمل التي تخول لهم المادة 12 مكرر ذلك.

لعل المهمة الرئيسية للمؤسسة المستخدمة هي محاولة إصلاح ذاتها قبل القانون، ذلك أن العقود المؤقتة من شأنها أن تقتل المواهب فيهيمن على فكر العامل البحث فقط عن ديمومة علاقة عمله، دون البحث عن التكوين أو المشاركة الفعالة في المؤسسة، إلى هنا أصبح العقد المؤقت (الاستثناء) هو الفكر السائد والمسيطر يحارب بأسلحته المادية فكرة العقد الدائم (والذي هو الأصل).

2-المفهوم القانوني للعامل:

بتوقيع العقد بين المستخدم وطالب العمل تبدأ مرحلة جديدة في حياة الفرد حيث تعطي له صفة عامل، والتي من خلالها تتحقق له جملة من الحقوق وتفرض عليه جملة من الواجبات والالتزامات، وبغض النظر عن نوعيه العقد دائم أو محدد المدة بإيجابياته وسلبياته، فإن الاعتراف بالعامل (كمورد بشري) وبإمكانياته على التأقلم والتعاون وإعادة تثمين عنصر العمل أصبح حقيقة، هكذا استبدل الاقتصاديون وعلماء الاجتماع مفهوم رأس مال العمل بمفهوم جديد هو رأس المال البشري باعتباره عاملا حاسما لطاقة المؤسسة التنافسية، فبقدر ما يستغل هذا المورد بقدر ما يتعمق ويتطور ويزداد غنى، وهنا يكمن بعده الوحيد مقارنة مع ثروات الطبيعة الأخرى.

لقد استعاد قانون علاقات العمل الفصل التقليدي بين العامل والموظف، إذ اقتنعت السلطة بعد تجربتها مع القانون الأساسي العام للعامل، بعدم جدوى النظرية التوحيدية لعالم الشغل التي استنفذت مبررات وجودها بعد الإعلان عن استقلالية المؤسسات "قانون 88-01"، مع تسارع ومجاهرة السلطة بنيته في الانتقال إلى اقتصاد السوق بكل ما يحمل من قيم ليبرالية ومن بينها على الخصوص الفصل بين عالم الأجراء، وعالم الوظيفة العمومية كما هو معمول به في أغلب الدول الرأسمالية (عجة الجيلالي، 2005، 154-155)، وبهذا انتقل مفهوم العامل المنتج المسير إلى مفهوم جديد العامل الأجير.

2-1 العامل المنتج المسير:

جاء في ميثاق التسيير الاشتراكي للمؤسسات: "إن الصفة الممنوحة من الآن فصاعدا للعمال وهي صفة المنتج المسير تمارس خاصة ضمن مجلس العمال المذكور الذي لا تتحصر مراقبته لنشاط المؤسسة في المظاهر التقنية وحدها بل تتخذ بعدا سياسيا على الخصوص ويجب إبرازه في الامتيازات المخولة لمجلس العمال"، كما حدد هذا الميثاق مفهوم العمل والعمال على النحو الآتي: "إن العمل لم يعد اليوم مجرد بضاعة تقدر على وجوه

مختلفة بحسب العرض وتبعا لمصالح أرباب العمل التي تتقلب حسب الظروف بل أنه أصبح الأصل الأول إن لم نقل الوحيد لتطور وتحسين حالة الجماهير الكادحة، كما أن إنتاج العامل لم يعد اليوم موضوعا للاستغلال الفاحش الذي يقوم به أصحاب رؤوس الأموال للزيادة في أموالهم ولكنه عمل يجب أن يكافأ بإنصاف لأنه أصل الثورة الوطنية، وللعامل الذي أصبح منتجا ومسيرا وساعيا في سبيل تنوير المجتمع، الحق الأساسي في العمل والاستقرار وفي حماية عمله" (ميثاق التسيير الاشتراكي للمؤسسات، 1975، 10-12).

إن أهم ما ميز قوانين هذه المرحلة هو إعادة النظر في مفهومي العمل والعامل في المؤسسات الوطنية حيث تم إلغاء مفهوم العامل الأجير واستبدل بالعامل المنتج المسير، هذه التجربة من الناحية النظرية تعتبر قاعدة حقيقية للديمقراطية الصناعية، حيث أرادت السلطة من خلالها إعادة تشكيل الصورة الحقيقية للمؤسسات الصناعية في إطار النهج الاشتراكي، أين أصبح العامل يحتل مكانة جوهرية، فهو في الوقت ذاته ذلك الذي ينتج الخيرات المادية وذلك الذي يشارك بصفة فعلية في نتائج المؤسسة وتسييرها، هذه الوظيفة المزدوجة للعامل استجابت لها القوى الفاعلة في المؤسسة (الطبقة العاملة من جهة والإدارة كجماعة تكنوقراطية من جهة ثانية)، بأساليب مختلفة بل ومتناقضة في كثير من الأحيان، إذ اعتبرت الطبقة العاملة الوضع الجديد بمثابة نعمة من السماء فاندفعت لإعلان التأييد والمساندة لمضمون الخطاب السياسي وكأنها تريد استعادة كل مافاتها بأسرع ما يمكن، في مقابل ذلك أثار هذا الوضع الجديد غضب الإدارة واعتبرته نكسة من صنع الإنسان أين التجأت إلى تبني سياسة تفويت الفرصة على أي إجراء من شأنه تدعيم هذا المشروع ونظام التسيير الاشتراكي للمؤسسات بوجه خاص (نور الدين بومهرة، 1999، عدد 2، 97)، إذ كيف يعقل في نظر الإداريين إن يجلس المسؤولون من بيروقراطيين وتكنوقراطيين جنبا إلى جنب مع عمال من ذوي الياقات الزرقاء؟، ومن جراء العلاقات الرئاسية وإتباع الرسميات من المعاملة واستحواذ الإدارة على كل العمليات الإشرافية والرقابية تدعمت القواعد البيروقراطية أكثر، وازداد تقهقر التسيير الاشتراكي للمؤسسات، وتشكلت بذلك أرضيات جديدة لحدوث

صراعات مصلحة بين العمال والإدارة والتي لا يمكن فصلها عن الصراع حول السلطة والنفوذ (قيرة، غربي، 2001، 182) .

الواقع أن تجربة التسيير الاشتراكي للمؤسسات، أكدت بأن تولي العمال تسيير شؤون عملهم، ما هو في الحقيقة إلا فكرة تحتفظ بقيمتها على المستوى النظري القانوني، ولو أن هذا الأخير هو أيضا وقع في تناقضات صريحة، إذ يقر ميثاق التسيير الاشتراكي للمؤسسات من جهة بأن "المجالس العمالية تتصرف في سائر السلطات لمراقبة تسيير المؤسسة أو الوحدة وتنفيذ البرامج" (المادة 28 من الأمر 71-74)، ومن جهة أخرى يعطي للوصايا نفس الحقوق أو أكثر، فالقرارات التي تصدر عن مجلس العمال لا يمكن تطبيقها إلا بعد المصادقة عليها من طرف مجلس الإدارة، ولهذا فإن هذا الأخير هو الجهاز المحوري والأساسي في عملية التسيير واتخاذ القرارات، كون أغلب أعضائه معينين رسميا، وليسو منتخبين مثلما هو الحال لمجلس العمال، هذا الأمر الذي يعد تعديا على أسس ومبادئ الديمقراطية الصناعية (قيرة، غربي، 2001، 167-168)، يكفي هنا أن نشير إلى أن الأهداف المتوقعة لم تتحقق، فلم يتحقق الاندماج الاجتماعي ولا الاقتصادي ولا حتى الاندماج الصناعي، على الرغم من أن الصناعة ساهمت وبشكل كبير في ارتفاع نسبة العمل بها وما رافق ذلك من عمليتي النزوح الريفي والتحضير.

لعل مساهمة الصناعة في استقطاب أعداد كبيرة من اليد العاملة التي هي في الأصل ريفية أبرز إلى الوجود نموذجين من العمال، العامل الصناعي الكلاسيكي الذي تكوّن في الصناعة الاستعمارية، وأضحى شبه غائب جراء تزايد الأعداد العمالية فوجد نفسه بسبب خبرته التقنية والمهنية مدفوعا نحو مراكز المسؤولية التقنية (رئيس فرقة، عون وحتى إطار) أو النقابية أو السياسية، النتيجة أنه قد ابتعد عن واقع العمل الإنتاجي، لكن المشكلة هي أنه مازال يحتكر الكلمة والتمثيل العماليين.

أما النموذج الثاني فهو العامل الشائع (على حد تعبير جمال غريد) والذي هو في غالب الأحيان من أصل ريفي مازال يحافظ على ارتباطات مع عالمه الأصلي، وبهذا لا يمكن تعريفه إلا بصفة سلبية فهو يجمع بين الجمود، اللاموعي اللامسؤولية...، وأصبح حقيقة نموذج العامل المضاد أو على الأقل نموذج "ما قبل العامل".

على هذا المستوى يبرز التناقض بين السلطة والمجتمع الصناعي الذي تخطط من أجل تحويله، فبينما يعتمد النسق الإيديولوجي لهذه النخبة السلطوية على مفهوم العامل (العامل كمفهوم: منتج ومسير) فإن الوحدات الصناعية تعتمد في سيرها على العامل الموجود حقيقة (العامل الشائع) (جمال غريد، 1997، عدد 01، 16-17)، إلى هنا أصبح طرفا المعادلة في المؤسسة الصناعية يتعايشون بحتمية بداية مجتمع في شكل ساعة رملية كما عبر عن ذلك ألن ليبيتز في كتابه (lipitz : la société en sablier)، ومن هذا المنظور نتساءل: كيف تمكنت المؤسسة الصناعية دخول نظام اقتصاد السوق بنفس الفاعلين الاجتماعيين الذين هم نتاج النظام السابق في التسيير؟

2-2 العامل الأجير:

يرتبط هذا المفهوم بإطار الثقافة الحديثة، لأن العمل المأجور ظاهرة حديثة نسبيا ولم تصبح خاصية بارزة إلا بانتشارها في ظل تطور وتوسع نمط الإنتاج الرأسمالي خلال القرنين الأخيرين ليصبح نظاما عالميا، أما في الجزائر فإن العمل المأجور لم يشكل ظاهرة مجتمعية إلا بعد الاستقلال ونتيجة لعملية التصنيع الواسعة والسريعة، لذلك فإن الرابط بين لفظي "العمال" والعمل المأجور أصبح ظاهرة مميزة بفعل أن الأغلبية من القوة العاملة تدخل ضمن هذه الفئة التي تعتمد على الأجر كمصدر أساسي، إن لم يكن وحيدا للدخل مهما تنوعت قطاعات النشاط (عنصر، 1999، 146).

والواقع أن خاصية المأجورية (salarisation) جزء من حركة الأجرنة التي بدأت منذ سنة 1963، أين حاولت السلطة إنتاج مجتمع أجراء، حتى ولو سخرت بذلك كامل

إمكانياتها، وقد ازدادت هذه الحركة نشاطا مع بداية العمل بالتخطيط، وظهر العمل المأجور كإنجاز لتعهد مسبق للدولة سبق لها وأن أعلنت عنه في موثيقها المختلفة، في هذا الصدد نصت المادة الثامنة من الأمر 71-74 على أنه: "تمنح صفة العامل لكل شخص يعيش من حاصل عمله ولا يستخدم لمصلحته عمالا آخرين في نشاطه المهني" وهو نفس المفهوم الذي نص عليه دستور 1976 في المادة الثامنة منه فقرة 03، ومع هذا الطرح هل يعني ذلك أن مفهوم العامل هو نفسه مفهوم الأجير الذي هو الآخر يعيش فقط من حاصل عمله؟

كما ذكرنا سابقا فإن مضمون مفهوم العامل يرتبط بالمنتج المسير، غير أن هذا يتعدى ذلك إلى خاصية المأجورية والتي نصت عليها المادة التاسعة من نفس الأمر السابق على أنه: "يتساوى العمال في الحقوق والواجبات ويستفيدون من نفس الأجور والفوائد الممنوحة عن نفس العمل".

إلى هنا يبقى مفهوم العامل المنتج المسير في مرتبة العامل الأجير، ويتجلى لنا حجم المهنة الملقاة على عاتق الأمر 71-74 التي تقترض تحويل هؤلاء الأجراء إلى منتجين مسيرين (عجة الجيلالي، 2005، 26)، إلى جانب هذا جاء في المادة الثانية من قانون 90-11 مفهوم العامل الأجير حيث نصت على أنه: "يعتبر عمالا أجراء، كل الأشخاص الذين يؤديون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب، في إطار التنظيم، ولحساب شخص آخر يدعى المستخدم"، كما أكد هذا القانون على مفهوم العامل الأجير في المادة الأولى منه على أساس أنه: "يحكم هذا القانون العلاقات الفردية والجماعية في العمل بين العمال الأجراء والمستخدمين".

الملاحظ أن هذا القانون لم يشر إلى العامل المنتج وذلك لاعتبارين أساسيين:

- الاعتبار الأول: أن الربط بين العمل والإنتاج قديم قدم الإنسان.

- الاعتبار الثاني: وهو ميلاد هذا القانون مع تطور ثقافة حديثة تعبر عنها بوضوح عقلانية المجتمع الصناعي الرأسمالي، حيث تمنح الأولوية للعمل المنتج للثروة، أي العمل الذي يضيف قيمة من خلال عمليات التحويل والتصنيع، بالإضافة إلى أن تداول مصطلح العامل المنتج يقود إلى مصطلح غير معلن وهو العامل غير المنتج! (هذا الأخير يتعارض مع مفهوم العمل).

أطلق قانون 90-11 عدة تسميات على العامل: العامل الأجير، العامل، المستخدم، كما أبرز علاقة تبعية العامل للمستخدم الذي جاء كشخص طبيعي أو معنوي "الهيئة المستخدمة، المؤسسة".

جدول رقم (03): يوضح اختلاف التسميات للعامل والمستخدم

التسمية	العمل	عامل أجير	العمال	المستخدم	المستخدم	الهيئة المستخدمة	المؤسسة
التكرار	133	02	135	41	68	20	49

إن أولى الملاحظات التي يمكن التركيز عليها من خلال هذه الإحصائيات هو توجه قانون 90-11 إلى استحداث ما يسمى بالمستخدم، حيث أن القوانين السابقة لم تشر إليه باعتبار أن المؤسسة بما تشتمل عليه من مواد وأدوات الإنتاج تعتبر ملكا للعامل (وهذا ما جاءت به فلسفة الاشتراكية وأريد تطبيقه فعلا على أرض الواقع)، غير أن القانون الجديد وبما يحمل في طياته من توجه رأسمالي أرسى مكانا للمستخدم، وفصل بين العامل والمؤسسة والأهداف الأولية لكل منهما، حيث نستشف أن الهدف الأولي للعامل هو الأجر بينما بالنسبة للمؤسسة هو تحقيق أكبر إنتاجية وبالتالي تحقيق فائض القيمة.

تجلى هنا طبيعة تبعية العامل في عمله للمستخدم، وهي تبعية اقتصادية -وتقترن مباشرة بالتبعية القانونية التي يحددها العقد المبرم بينهما-، إذ كثيرا ما يكون العامل في حالة

اعتماد عن مصدر رزقه الذي يتقاضاه في المؤسسة في صورة أجر، ومن جهة أخرى فإن المستخدم في هذه الحالة يستنفذ كل نشاط العامل لصالحه، بحيث لا يكون لدى العامل فرصة للعمل في مجال آخر، غير أن قانون علاقات العمل هذا بالرغم من إعطائه مفهوما عن العامل باعتباره أجيرا أو مستخدما، فإنه قام بتغليب فكرة التبعية الاقتصادية بضوابط قانونية حيث حصر الأجر ضمن الحقوق المترتبة عن إقامة علاقة العمل(المادة 06 فقرة 05)، لعله يقودنا هذا التحليل إلى الجزم بأن قانون 90-11 في هذا الجانب اعتمد على المسلمات التي انطلق منها تايلور، إذ يعتقد هذا الأخير أن العامل له دافع اقتصادي فاعامل يأتي للعمل بحثا عن الأجر وليس له دوافع أخرى، إذا فالدافع الأساسي هو الدافع الاقتصادي، هذا الاعتقاد الذي ميز فكر المشرع الجزائري، وعلى حد تعبير أحد المبحوثين بالمؤسسة ميدان الدراسة الذي صرح: أن المشرع ليس له بعد النظر في تلك الفترة أي تاريخ صدور قانون علاقات العمل، فساعد على إقصاء ومحاصرة إدماج التجديدات العلمية المتعلقة بالموارد البشرية التي تعد من أصول المؤسسة والعنصر الأساسي والأهم في خلق القيمة المضافة لجميع مواردها الأخرى، فبينما ينظر مدخل الموارد البشرية على أن علاقات العمل هي عملية تبادل للمنفعة فالموارد البشرية تقدم للمنظمة مساهمات على شكل مؤهلات علمية، خبرات، مهارات، جهد...الخ، من أجل تحقيق أهدافها، وفي مقابل ذلك تحصل على تعويضات مالية ومعنوية على شكل رعاية وخدمات متنوعة، فإن قانون العمل أعطى صفة الأجير للعامل والتي تعبر بشكل أو بآخر على تبعية العامل الاقتصادية للمستخدم، دون الأخذ بعين الاعتبار تبعية المستخدم لجهد العامل وكفاءته وخبراته.

لعل هذا التوجه الفكري لصياغة مثل هذا القانون يقود إلى حتمية تأثير الإيديولوجية الرأسمالية الليبرالية على مستوى الطلب على الأيدي العاملة، فانخفاض حجم التشغيل الناتج عن (خصوصة مؤسسات وحل أخرى، تسريحات فردية وجماعية...الخ) أمام التحاق أعداد كبيرة لفئة البطالين (1.2 مليون بطل مسجل سنة 1987)، كل هذا هيأ الظروف لإعطاء

صفة الأجير للعامل التي لا تسمح له بمناقشة ما يعرض عليه من عمل ولا الأجر الذي يمنح له.

3- شروط تنصيب العمال ومراقبة التشغيل:

وضع المشرع سبعة مواد تتعلق بشروط التوظيف وكيفياته، حيث حدد العمر الأدنى للتوظيف بستة عشرة سنة واستثنى منها حالات عقود التمهين، على أن يكون توظيف القاصر بناءً على رخصة وصيه الشرعي، هذا الاستثناء أساساً يهدف إلى مواجهة النتائج الوخيمة للتسرب المدرسي، إلا أن الملاحظ أن هذه الحالة الاستثنائية للتوظيف جاءت على سبيل الاقتراح لا الالتزام حيث استعمل المشرع لفظ "يمكن" المادة 15، نفس الشيء بالنسبة للمادة 18 والتي تتعلق بالمدة التجريبية التي يخضع لها العامل الجديد، حيث اقترح مدة 06 أشهر كحد أقصى، كما يمكن أن ترفع إلى 12 شهراً لمناصب العمل ذات التأهيل العالي، وترك تحديدها بدقة للتفاوض الجماعي (المادة 120 فقرة 8)، وتبين الاتفاقية الجماعية للمؤسسة الوطنية للحديد والفوسفات المؤرخة في جويلية 1998 في المادة 19 المدة التجريبية لكل فئة من فئات العمال على أن تجدد لمرة واحدة بنفس المدة المحددة على الشكل التالي:

- شهرين كمدة تجريبية للعمال التنفيذيين.
- أربعة أشهر كمدة تجريبية للعمال المهرة.
- ستة أشهر كمدة تجريبية للإطارات.
- ستة أشهر كمدة تجريبية للإطارات السامية.

إن وضع هذه الشروط بالإضافة إلى شروط أخرى تتعلق بعدم التمييز بين العمال وتخصيص مناصب عمل للأشخاص المعوقين وإمكانية توظيف عمال أجانب عندما لا توجد يد عاملة وطنية ترك النص القانوني أعرجاً، وهذا بالنظر إلى وظائف الموارد البشرية التي تمارسها المؤسسة قبل التنصيب من استقطاب واختيار، فعملية البحث عن الموارد البشرية في سوق العمل وانتقاء أفضل المتقدمين الذي تتوفر فيه أكثر الموصفات من غيره إنما يؤدي إلى فاعلية في أداء المنظمة وانسجام مع ثقافتها، وبهذا تحقق المؤسسة رسالتها

المستقبلية، حيث لم يتم الإشارة إلى هذه الوظائف ولو ضمينا وهنا نتساءل لماذا أغفل قانون 90-11 الوظائف السابقة للتعيين؟ ولماذا لم يضع شروطا تحدد كفايات الاستقطاب والاختيار؟.

3-1 الاستقطاب:

تأتي عملية استقطاب الموارد البشرية بعد عملية وضع وصف تحليلي لما تتضمنه الوظيفة الشاغرة، ثم تقدير احتياجات المؤسسة من الموارد البشرية ذات المهارة والتي تتفق مواصفات قدراتها مع ما تتضمنه هذه الوظيفة.

ويمكن تعريف الاستقطاب بأنه: "نشاط من شأنه جذب وتوفير الأفراد العاملين الجيدين في المنظمة لشغل الوظائف الشاغرة، وذلك بالعدد والنوعية المطلوبة وفي الوقت المناسب"، وتبرز أهمية الاستقطاب في أنها عملية ثنائية بين طالبي العمل والمؤسسة، ففي الوقت الذي تبحث فيه المؤسسة عن العاملين يمارسها الفرد للبحث عن العمل، لذا فإنها مصدر معلومات للفرد طالب العمل عن المؤسسة والمؤسسة عن طالب العمل، وتستثمر هذه المعلومات في عملية الاختيار، مما يعني أن الاستقطاب يمثل حلقة الوصل بين تخطيط الموارد البشرية وعملية الاختيار، كما أن هذه العملية هي طريق لضمان وجود وتوفير قوة عاملة ذات تأهيل وكفاءة عالية (يوسف الطائي وآخرون، 2006، 186-187).

ولجذب الأفراد المناسبين تقوم المؤسسات بتحديد المصادر التي تحصل منها على العنصر البشرية، وتعتمد في ذلك على طرق تحظى بالاستفادة من قنوات المعلومات عن الوظيفة المتاحة أكثر من غيرها، فعلى سبيل المثال قد يتم الإعلان عن الوظيفة في لوحة إعلانات داخل المؤسسة، الإعلان عبر الوسائل الإعلامية من صحف وجرائد، الاستقطاب من الجامعات، وكذلك وكالات التشغيل التي تعتبر من المصادر الفعالة والتي تسهل على كل من العاطلين والمؤسسات تحقيق غاياتهم عن طريق التوسط.

لم يدرج قانون 90-11 هذه العملية ضمن نصوص مواده بالرغم من أهميتها على مستوى السياسة التنموية للتشغيل ومكافحة البطالة، ويرجع هذا الأمر إلى عدة عوامل:

- مشكلة العمالة الفائضة في المشروعات العامة باعتبارها أهم العوائق التي تواجه التوجه الجديد اقتصاد السوق والذي يتحيز لأسلوب الإنتاج كثيف رأس المال، وبالتالي فإن فرص العمالة ضئيلة جدا مما يضاعف مشكل البطالة (بوعشة، 1997، عدد 8، 158).

- التوجه نحو تسريح العمال كمبرر لمتطلبات الخصوصية والعجز المالي للمؤسسات الاقتصادية وبالتالي ليس هناك أي مجال للحديث عن عملية الاستقطاب ما دام الأمر يتعلق بتقليل عدد العمال لإعادة التوازن للمؤسسة.

- القوانين الصادرة حول استقلالية المؤسسات مثل قانون 88-01، وما نتج عنه بوضع كل الثقل على عاتق المؤسسات نفسها لمواجهة التراكمات القديمة بكل أبعادها وهذا ما خلق صدمة ثقافية للمؤسسات الصناعية على حد تعبير الأستاذ بومهرة، مما زاد من عزلتها وانفصالها عن سياقها الاجتماعي وعن سوق العمل بالخصوص، كل هذه العوامل التي ساهمت في غياب تشريع حول الاستقطاب باعتباره عملية جوهرية في تحقيق أهداف المؤسسات المستقبلية، كانت لها الأثر البالغ في بروز مايلي:

- ضعف أدوات تحليل وتقييم سياسة التشغيل.

- ضعف الدراسات الاستشرافية التي يمكن أن تقوم بها الدولة والمتعلقة بالتشغيل.

- ضعف أجهزة الرقابة السابقة واللاحقة لعملية التشغيل بالرغم من أن هذا القانون أعطى صلاحيات لمفتشي العمل والنقابات العمالية كأجهزة رقابة.

استنادا إلى هذه العوامل شرع بتاريخ 25/12/2004 قانون 19/04 المتعلق بتتصيب

العمال ومراقبة التشغيل، والذي كان يهدف أساسا حسب المادة الثالثة منه إلى:

- المحافظة على التشغيل ومراقبته.

- الدراسات الاستشرافية المتعلقة بالتشغيل.

- المقاييس القانونية والتقنية لتأطير التشغيل ومراقبته.

- أدوات تحليل وتقييم سياسة التشغيل.

- أنظمة الإعلام التي تسمح بمعرفة سوق العمل وتطوره.

وأدرج هذا القانون أصلاً لأجل تنظيم سوق العمل: كيف تنظم سوق العمل؟، لمن توجه طلبات العمل؟، من يشرف على تنظيم هذه السوق؟ وهذا يتم عن طريق جملة إجراءات ومراحل.

وقد عرفت المادة الخامسة منه التصيب على أنه: "النشاط الذي يهدف إلى إقامة علاقة بين طالبي العمل والمستخدمين لتمكينهم من إبرام عقود عمل وفق التشريع والتنظيم المعمول بهما، وعلى هذا الأساس ساهم هذا القانون في إبراز أهمية عملية الاستقطاب، حيث وضع لها أسس قانونية تحكمها من خلال تولي الوكالات الوطنية للتشغيل دور الوسيط بين طالب العمل والمستخدم "المادة 07"، وفي إجابة عن تأخر ظهور هذا القانون إلى غاية سنة 2004 صرح المبحوثون على أن صدوره كان نتيجة الأحداث التي ظهرت في مدينة ورقلة "تظاهرات وفوضى قام بها طالبوا العمل"، مما ألجأ الدولة لسنه بحيث يعطي الأولوية لأصحاب المنطقة -ليس هناك مادة في هذا القانون تجيز صراحة الأولوية لطالبي العمل بأن يعملوا في المؤسسة المتواجدة في منطقتهم-، إلا أن مضمونه يعكس ذلك باعتبار أن الملفات التي تقبلها وكالات التشغيل أو غيرها تبقى على مستوى حدود إقليمها وهذا ما حددته المادة 08 من نفس القانون حيث تنص على أنه: "في المناطق التي تتوفر فيها الوكالة المنصوص عليها في المادة 07 على هياكل، يمكن للبلديات استقبال عروض المستخدمين وطلبات عمل مواطنيها والقيام بعمليات التصيب في حدود اختصاصها الإقليمي وضمن شروط تحددها اتفاقية تربطها بالوكالة المذكورة"، كما عبر المبحوثون على أن صياغة هذا القانون فيه مراعاة لجانب سياسي وجانب اجتماعي، إلا أن الأمر المؤكد هو أن السلطة بقدر ما يهملها توسيع قاعدة التأييد الشعبي، بقدر ما يملئ عليها ذلك إيجاد الحلول السريعة للمشاكل المطروحة وفي مقدمتها سن مثل هذا القانون.

وأكد المبحوثون على أن إنشاء وكالات التشغيل غطى ما نسبته 80% من النقص الذي كان يعتري قانون 90-11، وذلك من خلال إرسال المعلومات المتعلقة بالاحتياجات من اليد العاملة وبالتوظيفات التي قاموا بها إلى الوكالة "المادتين 18، 19 من قانون 19/04"، وهذا بدوره يؤدي إلى ربح الوقت مع وجود وسيط بين المؤسسة وسوق العمل، إلا أن هناك بعض السلبيات التي لم يغطيها مثل هذا القانون، وتتمثل أساسا حسب نظرة المبحوثين بالمؤسسة ميدان الدراسة فيما يلي:

- هل ترد وكالة التشغيل على احتياجات المؤسسة الحقيقية ؟ وفي الوقت المحدد حسب ما جاء في المادة 14 من هذا القانون والتي تنص على تلبية عرض التشغيل في أجل أقصاه واحد وعشرون (21) يوما بعد تسجيله، وفي حالة عدم تلبية العرض، يمكن المستخدم اللجوء إلى التوظيف المباشر مع إعلام هذه الوكالة فورا "، هذا الأمر فيه مصلحة المؤسسة المتعلقة بعدم ترك المنصب شاغرا لأن هذا يؤثر في سير العملية الإنتاجية ويتنافى مع حركية وديناميكية الجانب الاقتصادي للمؤسسة، غير أنه يفتح المجال للمحاباة والمحسوبية.

- هل يستقطب العمال بكفاءة وجدارة من طرف الوكالة؟

- وهل توفر الوكالة احتياجات المؤسسة من اليد العاملة؟

- وكذلك فإن وكالة التشغيل محلية، وبالتالي قد لا تكون هناك كفاءات مطلوبة في هذه الولاية بعكس ولايات أخرى، أين لا يمكن استقطابهم، وبتقييم عملية الاستقطاب بصدور هذا القانون، مكن المؤسسة من العمل على إيجاد توازن بين عدد المتقدمين والعدد الذي تحتاجه.

-خلق شفافية أكبر في تقييم نوعية المتقدمين واختيارهم ومطابقة مؤهلاتهم مع المواصفات المطلوبة لشغل الوظائف الشاغرة.

-كما أمكن من خلال صدور هذا القانون، ربح الوقت والتكلفة المالية التي قد تصرف على الإعلانات وغيرها من مصادر الاستقطاب.

2-3 الاختيار:

تلعب وكالات التشغيل الوطنية دورا هاما في جذب الأفراد للتقدم بطلباتهم بحثا عن العمل في مؤسسة ما، باعتبارها وسيطا بين المؤسسة وطالبي العمل، وعلى هذا فإن قانون 19-04 الذي جاء بها ساهم في تقنين عملية الاستقطاب، مما أتاح الفرصة وسهل مهمة الطرفين سواء بالبحث عن عامل مؤهل بالنسبة للمؤسسة أو البحث عن عمل بالنسبة للفرد؛ غير أن هذين القانونين 19-04 و 11-90 لم يشتملا على عملية الاختيار والتي هي نتيجة حتمية للاستقطاب.

يعنى الاختيار بوضع الشخص المناسب في المكان المناسب، أي الشخص الذي تتوفر فيه متطلبات الوظيفة، بمعنى أن عملية الاختيار تقوم على المقارنة بين صفات الفرد ومتطلبات العمل، ثم المفاضلة والفرز بين المتقدمين للعمل الشاغر لاختيار أفضلهم وأكثرهم استيفاءا لمتطلبات شغل تلك الوظيفة(غربي وآخرون، 2002، 95)، وطبقا لمبدأ وضع الشخص المناسب في المكان المناسب، فإن توافر المكان المناسب يسبق توافر الشخص المناسب، فالمنظمة تضع معايير مسبقة تتعلق بالمواصفات المطلوبة للوظيفة مما يستلزم دراسة واجباتها ومسؤولياتها، ولكن يتم ذلك في إطار واقع سوق العمل وما يتوفره من مؤهلات وخصائص ل طالبي العمل، أمام هذا الوضع تتحدد عملية الاختيار في إيجاد الوظيفة المناسبة لكل شخص مناسب، ويصبح الهدف منها تحقيق أكبر قدر من التوافق بين عناصر ومكونات كل من مواصفات الشخص ومتطلبات الوظيفة على حد سواء ويمكن القول أن مسؤولية المنظمة لا تكون قاصرة على البحث عن موظف مناسب عندما يتوفر لديها وظيفة شاغرة يحتاج الأمر لشغلها، وإنما تصبح هذه المسؤولية ذات شقين:

- بناء هيكل مخطط للموارد البشرية، وهذا بعد دراسة مستوفية لسوق العمل وما يتوافر عليه من مهارات وقدرات لطالبي العمل .
- خلق هيكل مناسب للوظائف تكون فيه الوظيفة المناسبة لكل فرد مؤهل مناسب (مصطفى محمود أبوبكر، 2004، 208).

وبصورة أدق فإن المسؤولية في عملية الاختيار تقع على اللجنة المشتركة بين إدارة الموارد البشرية ومدرء الإدارات، ذلك أنها الجهة المخول لها تنظيميا بهذه العملية، غير أن مدير الموارد البشرية بالمؤسسة ميدان الدراسة أكد أن اختبارات الانتقاء التي تركز عليها المؤسسة هي اختبارات (تقنية نفسية psycho – technique)، فلا يمكن أن نشكك في شهادة مهندس في المناجم على سبيل المثال، ذلك أن الجامعة منحتة الشهادة باعتبار قدراته، وباعتبارنا (حسب رأيه) لسنا مؤهلين في هذه الاختصاصات، إلا أنه يوجد في اللجنة المشتركة من هو مختص في هذا الجانب، وما يهم هو الجانب التقني النفسي، لكن ومن جهة أخرى اختلفت تصريحات المبحوثين حول عملية الاختيار ويمكن حصرها في النقاط التالية:

- الوثائق المتعلقة بشغور منصب العمل قديمة بالمقارنة بما وصل إليه العلم في هذا المجال، والتطورات الحاصلة في سوق العمل.
- هناك من العمال من هم في منصب غير موجود أصلا في قائمة المناصب.
- الاختيار يتم عن طريق العاطفة أكثر منه عن طريق المنطق العملي والعلمي.
- الاختيار أمام كثرة الطلب على العمل يخلق المحاباة والمحسوبية، وبالتالي من لديه كفاءة تتوافق ومتطلبات أو مواصفات المنصب الشاغر لا تتصفه هذه الطريقة.

أمام هذه الأشكال لتمثلات المسؤولين عن عملية الاختيار للتمييز بين العمال على أساس القرابة العائلية والمحاباة والمحسوبية من جهة، وأمام عدم وجود نصوص قانونية حول عملية الاختبار، ماعدا ما ذكرته المادة 17 من قانون 90-11 التي تنص على "بطلان

الأحكام في الاتفاقيات الجماعية أو عقد العمل، التي من شأنها أن تؤدي إلى تمييز بين العمال" من جهة أخرى، ولإثراء هذه المادة فإنه يتعين تشريع قانون يحدد عملية الاختيار من خلال وضع إجراءات لهذه العملية للحد من المحاباة والمحسوبية وتتضمن مايلي:

- كيفية تشكيل لجان داخلية للإشراف على عملية الاختيار ووضع الشروط اللازمة لذلك.
- تحديد احتياجات المؤسسة من الموارد البشرية (تكون آخر كل سنة في المؤسسة ميدان الدراسة)، إذ يجب تحديد مدة زمنية لاجتماع هذه اللجان ككل واستشراف احتياجات المؤسسة على المدى القريب والبعيد، كأن تحدد كل ستة أشهر.
- وجوب استخدام خبراء ومستشاري تنظيم وموارد بشرية في حالة عدم توفر هذه الكفاءات المسيرة بالمؤسسة.
- وضع إجراءات مراقبة عملية الاختيار والتعيين، وهذا الدور يقوم به مفتش العمل.

إن وضع مثل هذا القانون ينم عن عجز التسيير بالمؤسسة العمومية الجزائرية، فعملية الاختيار لاتلقى العناية الكافية، حيث يتم عن طريق المقابلات الشخصية المتعجلة وغير المصممة بدقة، ولا توجد في أغلب المنظمات دراسات لسوق العمل (للمزيد من التفاصيل حول أهم سمات الإدارة الجزائرية، ارجع إلى غريب وآخرون: تنمية الموارد البشرية، 2002، ص 22، 30)، وبهذا الشكل يتحقق مفهوم المذهب الاجتماعي ليدجي، وبصبح تدخل الدولة غايته خلق نوع من التوازن والتجانس، الذي يحكم تنظيم المصالح ويتيح للمؤسسة بأن تقوم بوظيفتها الاجتماعية، فلا يقتصر دورها على حماية حقوق الأفراد في الاستقطاب أو التعيين، وإنما يجعل لها دورا ايجابيا من خلال تدخلها في الاختيار وتنظيمه، وعلى هذا الأساس يستطيع المشرع أن يضع مناهج قانونية ورؤى تشريعية جديدة تتماشى والتحول الحاصل؛ يذهب روبرت أوين (1771-1858) إلى أن يؤس الإنسان ومعاناته الحياتية إنما مصدرها نظام الحكم والظروف الاجتماعية التي تحيط به، والدولة من وجهة نظره لا يجب أن تقف وظيفتها عند حد الدولة الحارسة، بل عليها أن تحول تلك الوظيفة من الفردية

السلبية إلى التدخل الإيجابي(الدولة المتدخلة) لتحسين أوضاع المواطنين المادية والمعنوية، حتى ينعم بالحقوق والحريات أكبر عدد ممكن من أفراد المجتمع (رشيده العام، 2006، عدد10، 160-174).

4- آثار عقد العمل "الحقوق والواجبات":

تشكل مفاهيم الحقوق والواجبات النقطة المحورية في تركيب القانون، والذي بواسطته يستطيع النظام القانوني أن يؤدي وظائفه الاجتماعية، وكما سبق القول أن القانون عبارة عن مجموعة من القواعد الملزمة الصادرة عن السلطة المختصة، وأن هذه القواعد سُنّت بغرض تنظيم العلاقات فيما بين الأشخاص، ففكرة القاعدة القانونية بحد ذاتها يبدو أنها تحمل معها النتيجة والأثر بأن أولئك الأشخاص مرتبطون إلى حد ما أو أنهم يخضعون إلى نوع من الالتزام، فكون العامل ملزماً بالعمل (أو بالامتناع) على نحو معين هي المعبر عنها في اصطلاح الواجب، كما تقتضي (القاعدة القانونية) ترجيح مصلحة على مصلحة في حالة التضارب، أي أنها تقر حقاً معيناً وتعترف لصاحبه بمركز قانوني يخوله امتيازاً وسلطة في مواجهته الغير، فالحق إذن لا يوجد إلا في ظل القانون.

وعلى هذا الأساس أشار بعض الفقهاء إلى أن الحقوق والواجبات ليست فقط مظهراً من مظاهر النظام القانوني، بل إن هذين المفهومين نفسيهما مترابطان ترابطاً منطقياً وبطريقة رئيسية، فالحقوق والواجبات متصلة العلاقة ومترابطة أي أنهما الطرفان المتقابلان لعلاقة قانونية (دينيس لويد، 1981، 287-289)، وأن هذه العلاقة الثنائية يجب أن توجد؛ فسلوك الفرد وعلاقاته الاجتماعية إنما تعتمد على الدور أو الأدوار الاجتماعية التي يشغلها في المجتمع، ذلك أن الدور الاجتماعي ينطوي على واجبات وحقوق اجتماعية، فواجبات الفرد يحددها الدور الذي يشغله، أما حقوقه فتحددها الواجبات والمهام التي ينجزها في المجتمع، هذا ما جاءت به نظرية الدور كنظرية حديثة في علم الاجتماع من خلال إسهامات ماكس فيبر في كتابه "نظرية التنظيم الاجتماعي والاقتصادي" وسي رايت ميلز في دراسته عن الطباع والبناء الاجتماعي، وتالكوت بارسونز عند دراسته للنسق الاجتماعي، وتصل هذه النظرية إلى أن الحقوق والواجبات كمركبات للدور هي حلقة الوصل بين الفرد والبناء

الفصل الرابع/ مرحلة ما قبل العمل

الاجتماعي، فالواجبات هي المهام التي يصطلح بها الدور، بينما الحقوق هي الامتيازات أو المكافآت التي تمنح لشاغل الدور بعد أدائه لواجباته ومهامه الأساسية، علما بأنه ينبغي أن تكون هناك موازنة بين الحقوق والواجبات، لأن مثل هذه الموازنة تشد الفرد لمؤسسته ومكان عمله (إحسان محمد الحسن، 2005، 159)، وبالنظر إلى ما جاءت به هذه النظرية من خلال تحديد الدور (المنصب) لواجبات وحقوق الفرد من جهة، وما جاءت به مقتضيات إحلال اقتصاد الشرق التي سعت إلى إعطاء وجود مستقل لعلاقة العمل دون الخضوع إلى وصاية أو توجيه فئة ما من فئات المجتمع من جهة ثانية، فإن قانون علاقات العمل 90-11 تضمن تحديدا مسبقا للواجبات والحقوق من خلال ما نصت عليه المواد 5، 6، 7، وهذا ما يجعل الشكل القانوني لعقد العمل يترجم الوصاية القانونية للدولة على حقوق العامل والتزاماته، وبالمقابل حقوق صاحب العمل وواجباته والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول رقم (04): يوضح تكرار المواد المتضمنة لمصطلحي الحقوق والواجبات لكل من العمال والمستخدم.

مواد متضمنة:	حقوق العمال	واجبات العمال	حقوق المستخدم	واجبات المستخدم
تكرار المواد	38	06	08	52

وبعبارة أخرى فإن القانون خلق جهازا من الحقوق والواجبات يمكن اعتبارها أنها أساسية أصلية، وذلك إلى القدر الذي تكون فيه موجهة لغرض السيطرة على سلوك العمال والمستخدم عموما عن طريق تحديد أصناف الأفعال أو التصرفات التي يجب عليهم أن يقوموا بها أو الامتناع عن القيام بها في مجرى حياتهم العملية، والملاحظ من خلال أرقام الجدول أن القانون يهدف إلى حماية اجتماعية للحقوق بخاصة حقوق العمال من التعسف التي انجرت عن التطور السريع للاقتصاد الصناعي الرأسمالي.

هذه المسألة التي اعتبرها أرباب العمل انحيازاً إلى فئة العمال من حيث ميل القانون إلى تغليب حقوق العامل على واجباته بحجة كونه الطرف الضعيف في العلاقة العقدية، في

حين يتبين من خلال المادتين 5،6 من القانون المشار إليه أنه الطرف الأقوى في هذه العلاقة نظرا لتمتعه بحماية السلطة العمومية، وهو ما قد يشكل خطرا على مصالح أرباب العمل ويتجلى هذا الخطر في تبنيه لصيغ تعاقدية تقيد من حرية صاحب العمل كاعتماده على صيغة عقود العمل غير محددة المدة كقاعدة عامة لهذه العلاقة، هذا بحسب انشغالات أرباب العمل الذين نادوا إلى تبني صيغ ليبرالية لعقد العمل تقوم كقاعدة عامة على مبدأ تأقيت علاقات العمل (عجة الجيلالي، 2005، 244)، وهو ما لجأت إليه السلطة بمناسبة إصدار الأمر 96-21 والذي تبني بعض الصيغ الليبرالية لعقد العمل (تم الإشارة إليه سابقا)، ويمكننا في هذا الصدد طرح مسألة الحقوق والواجبات التي أقرها قانون علاقات العمل في النقاط التالية:

4-1 الحقوق:

نصت المادة الخامسة من قانون 90-11 على الحقوق الأساسية التي يتمتع بها العامل وقد تم حصرها في الحالات التالية:

- الحق في ممارسة الإضراب.
- الحق في التفاوض الجماعي.
- حق المشاركة في الهيئة المستخدمة.
- الضمان الاجتماعي والتقاعد.
- الوقاية الصحية والأمن وطب العمل.
- الراحة.
- المساهمة في الوقاية من نزاعات العمل وتسويتها.
- اللجوء إلى الإضراب.

كما منحت المادة السادسة حقوقا فردية للعمال في إطار علاقة العمل تتمثل فيمايلي:

- التشغيل الفعلي.
- احترام السلامة البدنية والمعنوية وكرامتهم.
- الحماية من أي تمييز لشغل منصب عمل غير المنصب القائم على أهليتهم واستحقاقهم.
- التكوين المهني والترقية في العمل.
- الدفع المنتظم للأجر المستحق.
- الخدمات الاجتماعية.
- كل المنافع المرتبطة بعقد العمل ارتباطاً نوعياً*

وباعتبار الطابع التبادلي لعقد العمل فإن لصاحب العمل حقوقاً تقابل تلك التي يتمتع بها العامل، ولا ينص القانون صراحة على هذه الحقوق، إلا أنه يمكن استخلاصها من الشروط التي تحكم عقد العمل، فالعامل يضع نفسه بموجب عقد العمل في علاقة تبعية يقبل عن طريقها سلطة رئيس المؤسسة في التسيير والإدارة والتأديب، فيصبح العامل خاضعاً لرقابة صاحب العمل وتعتبر هذه التعبئة قانونية (ذيب عبد السلام، 2003، 167).

وبمقارنة كمية بين الحقوق والواجبات في القانون موضوع الدراسة نجد أن المشرع رجع كفة الحقوق - بخاصة حقوق العمال وباعتبار أن القانون لا ينص صراحة على الحقوق الممنوحة لصاحب العمل - على كفة الواجبات.

جدول رقم (05): يبين تكرار مصطلحي الحقوق والواجبات

الواجبات	الحقوق	اصطلاح
08	26	التكرار

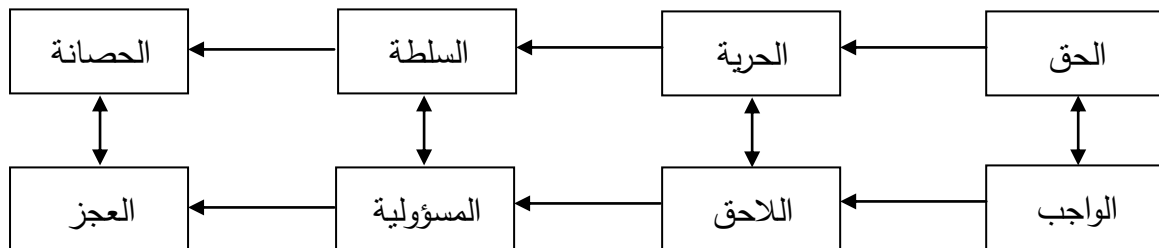
*سيتم التطرق إلى هذه الحقوق بالتحليل في الفصل الخامس.

لعل هذا الأمر الذي دفع بأرباب العمل إلى اعتبار قانون علاقات العمل يخدم مصالح الطبقة العمالية أكثر من خدمته لمصالح المستخدم، وهو ما جعلهم يطالبون في أكثر من مناسبة بتعديل بعض النصوص القانونية عن طريق نقاباتهم وفي إطار انعقاد الثلاثية، ومن جهة ثانية وعلى مستوى المؤسسة ميدان الدراسة تأكد للباحث اعتماد الإدارة على النظام الداخلي في علاقتها بالعمال بما يتضمنه من نصوص تنظيمية وردعية أين أمكن ملاحظة أن هذا النظام يسمو على باقي القوانين.

4-2 الواجبات:

ينشأ عن عقد العمل واجبات تضمنتها المادة السابعة وهي واجبات عامة تشمل جميع العمال، وقد تنشأ واجبات خاصة بالنظر إلى طبيعة العمل أو نوعية المسؤولية المسندة للعامل، وتكمن واجبات العامل في تأدية عمله بأقصى ما لديه من قدرات وفي إطار تنظيم العمل والتعليمات التي تصدرها السلطة السلمية، كما حددت المادة المذكورة واجب مراعاة تدابير الوقاية الصحية والأمن والخضوع إلى الرقابة الطبية والمشاركة في التكوين فهي واجب وحق في ذات الوقت، وكذلك واجب الوفاء للمؤسسة، والسر المهني؛ أما بالنسبة لصاحب العمل فإن واجباته تتحدد من خلال الحقوق الممنوحة للعامل، باعتبار الارتباط الوثيق بين الواجب والحق كما ذكرنا آنفا.

غير أن تحليل الحقوق والواجبات يخفي عددا من الحالات المختلفة التي تحتاج إلى التمييز بدقة وعناية، هذه الحالات التي أشار إليها الفقيه الأمريكي هوهفيلد "Hohfeld" وقام بتجزئتها كما يلي (دينيس لويد، 1981، 293):



شكل يوضح الحالات المختلفة للحقوق والواجبات

وينطوي اقتراح هوهفيلد على أن لفظ "الحق - الواجب" المترابط يجب اقتصره على الحالة حيث يكون شخص ما مخولا بواسطة العملية القانونية لإجبار شخص آخر على التصرف بطريقة معينة، مثال ذلك الحق في التشغيل الفعلي للعامل، فعقد العمل المبرم يجبر صاحب العمل على تشغيل العامل فعليا في مؤسسته كما يجبر العامل على أداء عمله بأقصى ما لديه من قدرات، ومع ذلك فهناك من الحقوق القانونية التي لا تنطبق على هذه الحالة، فمثلا الممارسة النقابية أو المشاركة في المؤسسة فهي من الحقوق الأساسية للعامل وعلى صاحب العمل توفير الظروف اللازمة لتكريس الحرية النقابية والمشاركة، إلا أنه لا يستطيع أن يجبر العامل على الدخول في النقابة، أو كيفية ممارسة العمل النقابي، أي أنه ليس له الحق (أي صاحب العمل) في أن يتدخل في ممارسة العامل لامتيازاته، ومن هنا فإن القاعدة "الحرية - اللاحق" تطبق كتعبير قانوني عن هذه الحالة، أما بالنسبة للرقابة المفروضة على قيام العامل بالتزاماته التعاقدية والقانونية والاتفاقية من طرف صاحب العمل كحق في التسيير والإدارة فهي تعبر عن علاقة "سلطة (قوة) - مسؤولية" وتتحدد هذه المسؤولية بالنسبة للعامل في تنفيذ التعليمات والانضباط وفي حالة المخالفة فهناك سلطة تأديبية، وأخيرا فإن الجزء الرابع من الأجزاء المترابطة يهدف إلى شمول الحالة التي يتمتع فيها العامل بالحرية في إمكانية تغيير علاقة قانونية معينة، مثال ذلك لجوء العمال إلى الإضراب هنا يتغير مفهوم العلاقة القانونية بين العمال وصاحب العمل، فأتثناء الإضراب تختل بعض المفاهيم في الحق والواجب، فالعامل لا يشتغل فعلا ولا ينفذ التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية، وفي المقابل يختل مفهوم السلطة في التسيير والرقابة لدى صاحب العمل، حيث لا يمكن استبدال العمال أو إنهاء مهامهم، وهذا الوضع ينطوي إذا على حصانة من الإجراءات القانونية للعمال، يقابل ذلك عجز من صاحب العمل حيث أنه عاجز قانونا عن اتخاذ الإجراءات القانونية.

الفصل الخامس/ المسار المهني للعامل

تمهيد

-1- التكوين والترقية

-1-1 التكوين

-2-1 الترقية

-2- الأجر

-3- المشاركة العمالية

-4- الممارسة النقابية

-1-4 التراجع المستمر عن مبدأ التعددية النقابية

-2-4 حصر عملية التفاوض على المركزية النقابية

تمهيد:

تلتزم المؤسسة المستخدمة بعد إبرام العقد بتنفيذ محتوياته، إذ يقع واجبها عليها التكفل بالعامل في إطار ما نص عليه القانون من جهة، وتحقيق رسالتها المستقبلية بتنمية مواردها البشرية من جهة ثانية، كون برامجها ووسائلها التنظيمية يجب أن تترجم بقرارات مستتبعة بآثار ونتائج يمكن تقييمها ضمن السياق التنافسي القوي للعولمة، كما أن الاعتراف بالعامل البشري يوازي القيمة المضافة التي تنتظرها المؤسسة من خلال المشاركة الأكثر فعالية من قبل العاملين، عن طريق التفاوض الذي لا يمكن أن يتم من خلال العلاقات المهنية الفردية فقط، بل إنه من الضرورة أن يكون جماعيا لأنه يتعلق ويختص بالتنظيم الشامل للعمل وبجماعة العمال، فالنقابات ولجان المشاركة تمثل العاملين في التفاوض الجماعي ولها الدور الأساسي في معرفة الأفراد آمالهم ورهاناتهم وفي ضبط و تغيير علاقات السلطة، كما لها إمكانية المساهمة في الضبط الاجتماعي الذي من دونه لا يمكن لأي مؤسسة أن تكون منتجة؛ وفي هذا السياق فإن المؤشرات التي نحاول التطرق إليها فيما يتعلق بالمسار المهني للعامل "بتنفيذ العقد" وهي: التكوين والترقية باعتبارهما مظهرين من مظاهر الحقوق التي شرعها القانون، والأجر كتعويض مقابل العمل المقدم والذي بات هدفا شرعيا للتفاوض، ثم سنطرح مؤشر المشاركة العمالية عن طريق لجان المشاركة والممارسة النقابية، وكل هذه المؤشرات سيتم مناقشتها في إطار قانون علاقات العمل والاتفاقية الجماعية للمؤسسة.

1- التكوين :

بعدما كان التكوين منظما بمراسيم 298-82، 299-82 و300-82 المؤرخين في 1982/09/04 فإنه بصدر قانون 90-11 تحرر أصحاب العمل من المفهوم التنظيمي والقانوني للتكوين وتجاوزوا الكثير من الالتزامات في هذا الشأن، وقد جسدت المادة 57 من القانون هذا الحق الذي يقع عبئه على عاتق صاحب العمل بهدف تحسين مستوى العامل للاستفادة من قدراته قصد تحسين الإنتاجية، ويتم ذلك حسب برنامج يعرضه على لجان المشاركة لإبداء الرأي وتنظيمه يكون بموجب الاتفاقيات الجماعية، لقد ميز هذا القانون بين عقود التكوين وعقود التمهين؛ والتكوين المقصود هنا هو الذي تتكفل به المؤسسة أو صاحب العمل إما في هيئات تكوينية تابعة له أو في إطار جامعي متخصص، ويهدف إلى إعطاء المترشح مؤهلات تؤهله لممارسة وظائف ومهام معينة تتلاءم مع القدرات التي يكتسبها في نهاية هذا التكوين (ذيب عبد السلام، 2003، 40)، ويتضح من إجابات المبحوثين أن التكوين يأخذ بوسائل التسيير الحديثة وذلك بالاعتماد على معايير الجودة العالمية التي هدفها إرضاء الزبون بجودة المنتج وبتكلفة أقل، وعلى هذا فقد خصصت المؤسسة ميدان الدراسة مساهمة تقدر ب: 2% من كتلتها الأجرية (المادة 105 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة فرفوس لسنة 1998) والتي تعطي للتكوين اندفاعا أكيدا، فتكوين عمال الصيانة يكون في مراكز بعناية والعمال المختصين في المتفجرات بالعابد "سطيف"، هذا إلى جانب تكوين إطارات المديرات التقنية بتونس وإطارات الأبحاث الجيولوجية في ألمانيا، كما أن هناك تكوين في اللغات والإعلام الآلي يتم أساسا مع الجامعات غير أن التكوين يكون بحسب الاحتياجات واختيار عمال معينين، هذا الأمر الذي عبر عنه أحد المبحوثين: "حبذا لو كان التكوين يشمل جميع العمال"، وهو الشيء الذي لم ينص عليه القانون صراحة ولا الاتفاقية الجماعية، وبالمقارنة بهذا فإن المشرع الفرنسي خلق حقا جديدا لتدريب كافة العاملين "20 ساعة في العام، فتراته على مدى 06 سنوات" بموجب قانون 04 أيار 2004 (جان-مارك لوغال، 2008، 134).

ما يمكن ملاحظته أن جعل تنظيم التكوين في حدود الاتفاقية الجماعية دون وضع إجراءات دقيقة تتمثل أساسا في التكوين الشامل لجميع العمال وتحديد نسبة مساهمة

المؤسسة المالية في هذا الجانب يخلق حتما تباينات وتفاوتات قوية فيما المؤسسات الكبيرة والمؤسسات الصغيرة، يضاف إلى ذلك عدم مساواة بحسب قطاع النشاط والمنطقة وبحسب الخصائص الاجتماعية للعاملين أيضا، لعل عدم وضع إلزامية لتدريب كافة العاملين إنما مرده أساسا إلى دور لجان المشاركة التي تعبر عن مطالب العمال وهي غالبا ما تتمحور حول موضوع تحسين الأجور والمنح والترقيات، وحول التعيين بعقود غير محددة المدة فيما يخص العمال المتعاقدين، هذا بالرغم من تأكيد المبحوثين على أن أهداف التدريب ومحتوياته تأخذ بعين الاعتبار معايير الجودة العالمية، إلى هنا يمكن القول من خلال هذا التقييم السريع أنه يظهر عجزا وقصورا تتقاسمه المؤسسة ولجان المشاركة علحد سواء، فعملية التكوين تبرز أهميتها في تحقيق التوازن بين أهداف المؤسسة وأهداف العاملين، فمن بين المشاكل الواجب حلها والتغييرات الواجب تنبؤها واستباقها تبحث المؤسسة عن تلك التي يشكل لها التكوين حلا مناسباً، والعاملون ينتظرون أيضا من المؤسسة أن تضعهم على اتصال مع مشاريعها ورهاناتها، بهدف إدراك هدف التدريب المتوفر والفائدة التي ستعود عليهم بشكل واضح ومن جهة أخرى جعلت المادة 58 من القانون هذا الحق الممنوح للعامل واجب يقع عليه بغية تجديد المعارف العامة والمهنية والتكنولوجية وتعميقها وأوتطويرها، يبدو أن هذه الفكرة المزدوجة الأهداف -حق وواجب في نفس الوقت- من مخلفات النظرة الاشتراكية لعلاقة العمل التي تطغى عليها المثالية المفرطة "انظر المادة 16 من القانون 71-74"(ذيب عبد السلام، 2003، 166).

فرض كذلك التشريع على أصحاب العمل بالالتزام بإعطاء تكوين مهني منهجي وتام للمتمهين(المادة 57 فقرة 2) على أن يخصص سنويا نسبة 0.5% من كتلة الأجور للتمهين (قانون 97-02 المؤرخ في 31 ديسمبر 1997 المتعلق بالتمهين)، كما جاء المرسوم التنفيذي رقم 90-143 المؤرخ في 22 ماي 1990 المتضمن ترتيبات الإدماج المهني للشباب المحدد للقانون الأساسي لمندوب تشغيل الشباب الذي أصدره رئيس الحكومة مولود حمروش كإطار قانوني للسياسة الجديدة للإدماج المهني للشباب، يحدد مبادئها، أهدافها ووسائلها البشرية والمالية، حيث تقوم السياسة الجديدة على مجموعة مبادئ:

- تفضيل الشغل المنتج والدائم.
- خلق الشغل بأقل تكلفة.
- إضفاء الطابع المحلي على مبادرات التشغيل ونشاطات الشباب.
- تفضيل الإدماج عن طريق التكوين (مصطفى راجعي، 2005، عدد تجريبي، (42).

إن إحداث نظام خاص بالتمهين يهدف إلى مواجهة نتائج التسرب المدرسي من جهة وإضفاء طابع التضامن الوطني كقاعدة مفروضة على المؤسسات من أجل التكوين بواسطة التمهين للقضاء على البطالة من جهة ثانية، فبهذا الشكل أصبح عقد التمهين هو عقد عمل من نوع خاص، حيث يؤكد رئيس دائرة الموارد البشرية بالمؤسسة ميدان الدراسة علناً هناك اتفاقية تربط المؤسسة بمراكز التكوين المهني، يتم من خلالها استقبال وتكوين الشباب لمدة سنة إلى سنة ونصف ثم يتم إدماجهم كعمال متعاقدين.

أمام إرساء مجموعة من النصوص القانونية الخاصة بالتمهين "قانون 90-34 المتعلق بالتمهين، المرسومين 91-519، 95-31 والمرسوم 98-149 المتعلق برسم التكوين المهني ورسم التمهين"، يبقى تكوين العمال وأطر تنظيمه حبيسا لبرنامج صاحب العمل الذي يعرضه على لجان المشاركة لإبداء الرأي، من هنا كان لابد من خلق قانون جديد تماشياً مع شمولية التكوين لجميع العمال مثلما هو الحال في القانون الفرنسي المؤرخ في 04 أيار 2004، بهذا تتحقق قيم العدالة التوزيعية في أدوار التكوين لجميع العمال.

2- الترقية:

لم ينص قانون 90-11 ولا الاتفاقية الجماعية للمؤسسة على منصب محدد يستفيد منه العامل بعد فترة التكوين التي استفاد منها، ولا يمكنه أن يتمسك بتعيين في منصب أرقى من ذلك الذي كان يشغله قبل هذه الفترة إلا بموافقة المستخدم، وأمام هذا نص القانون في مادة وحيدة على الترقية "المادة 61" بحيث لا يمكن أن تكون إلا بمبادرة من صاحب العمل وهذا حسب المناصب المتوفرة وتبعاً لأهلية العامل واستحقاقه.

لقد أعطى قانون 90-11 المبادرة في عملية الترقية للاتفاقية الجماعية، بخلاف ما كان معمولاً به في السابق من خلال المرسوم رقم 82-302 المؤرخ في 11 سبتمبر 1982 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، حيث خصص هذا المرسوم سبعة مواد (المادة 13 إلى المادة 19) حول كيفيات الترقية، في حين نجده أنه نص على التخفيض في الرتبة، أي إعادة تعيين العامل في منصب عمل مصنف في مستوى أسفل من المنصب الذي يشغله إذا لم يؤد العامل باستمرار المهام التي يتطلبها عمله، هنا يكمن التناقض في القوانين السابقة، فإذا راعينا أن التكوين وتحسين المستوى لا تقابله ترقية حتمية، وفي المقابل فإن عدم تأدية العمل والمهام باستمرار التي يتطلبها منصب العمل تقابله تخفيض في الرتبة، هذا الأمر الذي تفاداه تشريع 90-11، يبقى فقط أن التخفيض في الرتبة يكون كعقوبة للخطأ المهني من الدرجة الثالثة (المادة 62 من النظام الداخلي للمؤسسة ميدان الدراسة)، للإشارة فإن قانون 90-11 أعطى للنظام الداخلي تحديد طبيعة الأخطاء المهنية ودرجات العقوبات المطابقة وإجراءات التنفيذ حسب المادة 77 منه.

3- الأجر:

يعتبر دفع أجر العامل هو المحصلة والعنصر الرئيسي للعقد الفردي الذي يربطه بالمؤسسة، وهو التعويض المقابل للعمل المقدم وجزء هام من تكاليف الإنتاج؛ مع الثورة الصناعية الانجليزية وتطور المصانع والعمالة، اعتبر الاقتصاديون أن لمردود العمال أو الموظفين ضابطا ومعيارا، هو الحد الأدنى اللازم لغذائهم وقوتهم، إنّه القانون الشهير للأجراء الذي تمت صياغته من قبل "Turgot" والذي سمي لاحقا من قبل الاشتراكي الألماني "Lassalle" بقانون "Airain"، وسمح بتدخل النقابات والدولة، والتطور الاقتصادي (جان-مارك لوغال، 2008، 106).

بات الأجر محميا وقانونيا وهدفا شرعيا للتفاوض لاعتباره عامل تحفيز غالبا ونقطة التقاء المطالب التي تهدف إلى تحسينه باستعمال التكتلات الجماعية والعمل على إخضاعه إلى الاتفاقيات الجماعية لتدعيم مواقف العمال، كل شيء في القانون الاجتماعي مرتبط بالأجر، فتطور الضمان الاجتماعي يهدف إلى ضمان مدخول للعامل عند وقوع حادث عمل أو مرض وكل تخفيض في وقت العمل أو زيادة في العطل المدفوعة الأجر يعتبر زيادة في الأجر بالمقارنة مع العمل المؤدى، فإذا كان الأجر سبب عقد العمل الفردي فهو أيضا محورا أساسيا في العلاقات الجماعية للعمل التي تهدف من خلال الاتفاقيات الجماعية إلى تحديد مستوياته (ذيب عبد السلام، 2003، 272)، إذ يؤمن الراتب الجيد فعالية ومشاركة للأفراد، والأداء المكتمل، ومنفعة لحياة المؤسسة وتقوية لمنافستها في سوق العمل، وفي الاستخدام أيضا، ثم يؤمن أخيرا الوفاء للعمال بتعويضات كافية وعادلة.

احتلت إشكالية الأجر مكانة مميزة قبل التسعينات ضمن المطالب العمالية وكانت سببا هاما في وقوع الإضرابات لضعف القيمة الفعلية للتقديمات الاجتماعية المتممة للأجر كتقديمات الضمان الاجتماعي والتعويضات العائلية، ولا شك أن هذا كله مرتبط في الأصل بانخفاض القدرة الشرائية للعمال، فأسعار مواد الاستهلاك الأساسية في ارتفاع مستمر وذلك بسبب الخلل في إنتاجها وتوزيعها، وأيضا الخلل في القدرة على استيرادها؛ ينبغي أن نلاحظ قبل هذا أن الدولة أولت اهتماما في الفترة الاشتراكية بأهمية الأجر في الحياة الاقتصادية

للعمال، إذ أنشأت لجنة وطنية للأجور سنة 1980، وهذا بمثابة اعتراف من السلطة بسيادة مبدأ المأجورية على علاقات العمل، إذ أصبح مصطلح الأجير من المصطلحات المقبولة والمتداولة لدى الدولة، برغم ما يحمله من لمسات ليبرالية تتناقض وأساس النظام الاشتراكي وتحديدًا مبدأ المنتج المسير.

وانطلاقًا من ذلك يصبح المفهوم الليبرالي للأجر شيئًا أكبر من تقدير العمل فهو يفترض وجود علاقة وتبعية بينالعامل والمؤسسة المستخدمة (التبعية الاقتصادية)، لذلك يتحدث النظام الليبرالي عن أجرة العامل وليس عن أجرة العمل، بحيث يصبح الأجر مجرد سلعة تخضع لقانون العرض والطلب بين عارض العمل وطالبه، غير أن هذا الوصف لم يعد ملائمًا للتغيرات القانونية والاقتصادية التي مست عقد العمل في الدولة الليبرالية تحت ضغط نقابات العمال (عجة الجيلي، 2005، 90-91).

لقد نص قانون 90-11 على الأجور في المواد من 80 إلى 90، ومنح تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون للسلطة العمومية بعد استشارة نقابات العمل والمستخدمين والتنظيمات النقابية الأكثر تمثيلًا، فتكريس مثل هذه الاستشارة تجعل من الأجر الوطني الأدنى المضمون ذاته خاضعًا لمبدأ التفاوض في إطار ما يسمى "بالثلاثية" المشكلة من الحكومة والاتحاد العام للعمال الجزائريين وبعض نقابات أرباب العمل العموميين والخواص؛ اكتفى هذا القانون بوضع القواعد العامة للأجراء دون الخوض في المسائل التفصيلية المرتبطة به، حيث اعتبر هذا الحق حسب نص المادة 80 كمقابل للعمل المبذول من طرف العامل، ويتكون هذا المقابل من الأجر الأساسي الناجم عن التصنيف المهني في الهيئة المستخدمة والتعويضات المدفوعة بحكم أقدمية العامل أو مقابل الساعات الإضافية، والعلاوات المرتبطة بإنتاجية العمل ونتائجه، وبالرجوع إلى المؤسسة ميدان الدراسة نجد أن نمط تحديد قيمة الأجر يرتبط أساسًا بالتصنيف المهني للعامل والزمن الذي يقضيه في عمله مع احتساب العلاوات، وبموجب هذه الطريقة يبقى الأجر ثابتًا ولا يتغير بتغير كمية الإنتاج، يؤكد المبحوثون أن سنة 2008 وصل فيها الإنتاج إلى مليوني طن من الفوسفات بينما انخفض سنة 2009 إلى مليون طن نتيجة تبعات الأزمة المالية العالمية أين قلّ الطلب في

هذه الفترة مما اضطر بالمؤسسة إلى تخفيض الإنتاج، ومع هذا بقي الأجر على حاله، غير أنّ المتغير في هذه العلاقة هم العمال المتعاقدون والذين يعتبرون صمام أمان-كما ذكرنا سابقاً-، فتخفيض الإنتاج يقابله خفض عدد هؤلاء العمال، يبقى أن نشير إلى أن هذا النمط في تحديد قيمة الأجر ما يؤخذ عليه هو عدم مراعاة قدرة وكفاءة الأفراد العاملين في المؤسسة وعدم إمكانية تحديد مقدرة الفرد العامل المميز عن العامل غير المميز (البطيء في عمله)، إذ يتساوى أجر العامل المتميّز مع غير المتميّز واللذان هما في الصنف والدرجة نفسها، وهذا لا يشجع روح الابتكار والإبداع لدى العامل بل يعمل على قتلها.

كذلك ما يمكن الإشارة إليه من خلال تصريحات المبحوثين عدم وجود خاصية العدالة سواء الداخلية أو الخارجية، فبالنسبة للأولى نجد أنّ منحة المنطقة المقدمة للعمال بمنجم جبل العنق محددة بـ 44% من الأجر الشهري القاعدي (المادة 193 من الاتفاقية الجماعية)، في حين أنّ العمال المتعاقدين يحصلون على هذه المنحة بنسبة 28% من الأجر الشهري القاعدي على خلاف العمال الدائمين والذين يخضعون للمادة المذكورة، هذا بحسب تصريحات المبحوثين، إلا أنه لا يوجد في الاتفاقية ما يثبت ذلك؛ أما بالنسبة للعدالة الخارجية فإنّ المبحوثين أكدوا على أن الأجر ضعيف مقارنة مع الأجر الذي تمنحه مؤسسة مناجم الحديد بالوزنة والتي تسيّر من طرق مجموعة LNM الهندية كشريك بنسبة 70%، ويرجعون ذلك إلى عدم قيام النقابة بدورها والتي من المفروض أن تقوم بمراجعة ومناقشة الاتفاقية الجماعية مع المعنيين بالأمر.

نقطة أخرى تم الإشارة إليها من خلال المقابلات في المؤسسة ميدان الدراسة وهي التعويضات المدفوعة مقابل الساعات الإضافية، فبالرغم من أنها حق للعامل وواجب على المستخدم بحسب المادة 81 من قانون 90-11، وما تؤكده المادة 48 من الاتفاقية الجماعية والتي تفصّل هذه التعويضات النقدية مقابل ساعات العمل الإضافية فإنّ المؤسسة تقوم بتعويض ساعات العمل الإضافية بما يقابلها من ساعات راحة.

وبالرجوع إلى المادة 87 من القانون حدّد المشرع عند تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون مراعاة تطور ما يلي:

-متوسط الإنتاجية الوطنية المسجلة.

- الأرقام الاستدلالية لأسعار الاستهلاك.

- الظروف الاقتصادية العامة.

حاول المشرع من خلال هذه العناصر التخلص من الاتهام الموجه للأجر كمعطى سياسي وذلك بربطه بمؤشرات اقتصادية بحتة، ولو أنه يصعب تحديد هذه المفاهيم "الظروف الاقتصادية العامة مثلا"؛ الواقع أن هذا المفهوم يعد غامضا إلا أنه كما تشير بونشير على أن هذه المفاهيم الغامضة ضرورية لإعطاء نوع من المرونة للنظام (ميشال بونشير، 2004، 60)، وهذا ما نجده في الناحية العملية من خلال إمكانية وجود ضغط نقابي أو سياسي على السلطة؛ يبقى في الأخير أن الأجر دين ممتاز يعتبر بشكل واسع غير قابل للحجز وغير جائز التنازل عنه.

4- المشاركة العمالية:

عرفت المؤسسة الجزائرية في مراحل سابقة من تطورها صيغتين من المشاركة العمالية في التسيير، تمثلت الأولى في تجربة التسيير الذاتي غداة الاستقلال والتي تم تقنينها بواسطة مراسيم مارس 1963، حيث أعطت هذه المراسيم مفهوما جديدا للعامل، والذي تحول من مجرد أجير إلى مسير ذاتي يشترك مع مدير معين من الوصاية في اتخاذ كافة القرارات المتعلقة بتسيير المؤسسة الذاتية عبر ممثليه في لجنة التسيير أو الجمعية العامة للعمال، وقد شملت هذه التجربة عددا ضئيلا من المؤسسات ذات الحجم والأهمية المحدودين؛ أما الصيغة الثانية فكانت تخص تجربة التسيير الاشتراكي للمؤسسات منذ سنة 1971 إلى غاية صدور القانون التوجيهي للمؤسسات الاقتصادية 88-01 ثم القانون 90-11، حيث أدخلت نصوص هذه التجربة مفهوما آخر للعامل يتمثل في المنتج المسير، أين أصبحت قوة العمل حصة يشارك بها العامل في رأس مال المؤسسة العمومية ويساهم من خلالها في تسييرها عن طريق ما يعرف بمجلس العمال، غير أنه ما يمكن ملاحظته -وكما ذكرنا سابقا- أن تولي العمال تسيير شؤون عملهم ما هو في الحقيقة إلا فكرة تحتفظ بقيمتها على المستوى النظري القانوني، ذلك أن مجلس الإدارة هو الجهاز المحوري والأساسي في عملية التسيير واتخاذ القرارات، في مقابل مجلس العمال الذي يعد رئيسه هو نفسه أمين عام الفرع النقابي (UGTA الممثل الوحيد)، وهذا ما يؤكد فرضية اعتبار مجلس العمال كنقابة ولهذا الغرض طالب الاتحاد بدمج المجلس ضمن لوحته التنظيمية وكجزء لا يتجزأ من هيكله القاعدية، من خلال تصريح الأمين العام للاتحاد بتاريخ 19-12-1975 والذي يرى أن التسيير الاشتراكي للمؤسسات هو بمثابة انتقال النقابة إلى داخل هيكل المؤسسة، ومن جهة أخرى نجد أن النظام السياسي القائم آنذاك على مبدأ الحزب الواحد يعتبر الاتحاد منظمة جماهيرية تابعة للحزب تستخدم كأداة لتجنيد العمال، في الاختيارات السياسية، الاقتصادية والاجتماعية للدولة (عجة الجيلالي، 2005، 31-32).

وبهذا يبتعد مجلس العمال عن الدور المنوط به وعن مفهوم المشاركة الحقيقية والتي تعني حسب "ج ر ب فرانش" أنها: "تشير إلى عملية يتبادل فيها طرفان أو عدة أطراف

التأثير كل في الآخر في وضع بعض المخططات أو رسم سياسات واتخاذ قرارات وهي مقتصرة على القرارات التي لها تأثيرات إضافية على كافة أولئك الذين يتخذون القرار وعلى من يمثلهم" (في دليو فضيل وآخرون، 2006، 18)، هذا الأمر الذي يعد تعديا على أسس ومبادئ الديمقراطية الصناعية والذي تؤكد استمرار صراع المصالح بين مختلف الأطراف بالمؤسسة، وبخاصة بين العمال والمديرين، وعلى هذا الأساس تشكّل حاجزا قويا حال دون ترسيخ فكرة المشاركة وقلص من حظوظ نجاحها في حالة قبولها من طرف القوى الاجتماعية المعنية بها في المؤسسة وفي المجتمع عموما، ويعني ذلك أنّ تقوية فرص المشاركة بل قبولها في المقام الأول يستدعي إزالة تلك الحواجز والعقبات (عنصر العياشي، موقع انترنت، 1997، 03)، وبهذا نتساءل كيف رسّخ قانون 90-11 فكرة المشاركة العمالية؟

نص هذا القانون في مواده "91 إلى المادة 101" على مشاركة العمال إذ بين أجهزة المشاركة والتي تكون بواسطة مندوبي المستخدمين أو لجنة مشاركة تضم مجموع مندوبي المستخدمين على مستوى مقر الهيئة المستخدمة، وحدد عددهم في المادة 99 مقارنة بعدد العمال الإجمالي، إلا أن الملاحظ في هذا القانون أنّ هناك لجنة مشاركة واحدة بالمؤسسة، (على عكس ما حدده التسيير الاشتراكي للمؤسسات قانون 71-74 في المادة 49، إذ يمكن إحداث داخل كل مؤسسة أو وحدة لجنة أو عدة لجان دائمة لا تتعدى أكثر من خمس لجان للشؤون: الاقتصادية، الاجتماعية والثقافية، المستخدمين والتكوين، الشؤون التأديبية، شؤون حفظ الصحة والأمن)، هذه اللجنة تقوم بصلاحيات محددة بحسب المادة 94 من قانون علاقات العمل وهي:

- تتلقّى المعلومات من المستخدم.
- تراقب تنفيذ الأحكام.
- تبدي الرأي قبل تنفيذ القرارات من طرف المستخدم.
- تسيّر الخدمات الاجتماعية.
- تطّلع على الكشوف المالية للهيئة المستخدمة.
- تعلم العمال بالمسائل المعالجة.

على هذا الأساس تتحدد مجالات المشاركة العمالية، حيث لا يمكن بأي حال أن يخرج المستخدم أو لجنة المشاركة عن النص القانوني، وتبين وظائف هذه اللجنة فيما يلي:

✓ **الاتصال:** من خلال تلقي معلومات من المستخدم وإعلام العمال بذلك ما عدا تلك التي تكتسي طابع الكتمان والسرية كأساليب الصنع والعلاقات مع الغير، تستوحي هذه الصلاحية المساهمة أو المشاركة في تكوين لغة واحدة، ووضع الإدارة والعمال على علاقة فيما بينهم، وهذه إحدى الحوافز التي تظهر في قمة هرم ماسلو Maslow من بين حاجات التقدير وتحقيق الذات، فيأخذ الاتصال قيمته كاستثمار غير مادي، فإعلام العمال عن تطوير إنتاج المواد والخدمات والمبيعات وتطور عدد المستخدمين وهيكل الشغل، إنما يعكس نتائج هذه المعلومات على وظائفهم وآفاقهم المستقبلية المتعلقة بالمهنة، لكن نتساءل هنا: هل المقصود فقط إعلام العمال ونقل المعلومات بهدف التطبيق (فتكون محاورة للذات Monologue)، أم أن إعلامهم هو مساهمة في مشاركة ومجابهة العاملين المؤثرين (فيكون هنا حوار مع الآخرين Dialogue، وتقدم في علاقات العمل الفعالة)؟

✓ **الرقابة:** تكون في مراقبة تنفيذ الأحكام المطبقة في ميدان الشغل والوقاية الصحية والأمن والضمان الاجتماعي وفي تسيير الخدمات الاجتماعية للهيئة المستخدمة، فإذا أخذنا على سبيل المثال الرقابة في ميدان الشغل، نتساءل هنا: ما دور لجنة المشاركة في سيرورة المؤسسة نحو تأقيت علاقات العمل، ومواجهة العمال لتهديد خطير يتمثل في فقدان مناصب عملهم بمبررات عديدة تدور في مجملها حول تقليص التكاليف في إطار ترشيد التسيير؟

ما يعاب على هذا النوع من الرقابة أنها تتم بعد أن يكون التصرف الذي قامت به الإدارة قد اكتملت جميع أسباب وجوده واستقرت بالتالي تلك التصرفات، وهو الأمر الذي يجعل من المستحيل معه إجراء إصلاحات في بعض الأحيان، فلا يكون هنا أمام لجنة المشاركة كجهة للرقابة إلا طلب التحقيق والمساءلة (ذيب عمر، 2007، 73).

- ✓ إبداء الرأي قبل تنفيذ المستخدم للقرارات: تشير الفقرة الرابعة من المادة 94 إلى أن المستخدم يقوم بصنع القرار بمفرده دون أن يكون للجنة المشاركة أي مجال لصنع قرار جماعي، بل تتوقف صلاحيتها في إبداء الرأي قبل التنفيذ، فهيربرت سيمون Herbert Simon يرى أن إعداد القرار يجب أن يمر بثلاث مراحل وهي:
- مرحلة البحث والاستطلاع، وفيها يتم اكتشاف ضرورة الحاجة إلى اتخاذ قرار.
 - مرحلة التصميم، وفيها يتم البحث عن البدائل المختلفة.
 - مرحلة الاختيار، وفيها يتم اختيار أفضل البدائل المعروضة.
- ويضيف "صالح بن نوار" من جهته مراحل أخرى لتلك التي ذكرها سيمون وهي:
- مرحلة تنفيذ القرار.
 - مرحلة متابعة تنفيذ القرار.
 - مرحلة تقييم نتائج القرارات المتخذة.
 - مرحلة تقويم نتائج هذه القرارات (صالح بن نوار، 2006، 82-83).
- ومن خلال هذه المرحلية في إعداد القرار يتبين أن لجنة المشاركة تقوم فقط بإبداء الرأي حول أفضل البدائل التي يعرضها المستخدم لتحليل وتشخيص ضرورة الحاجة إلى اتخاذ قرار ثم البحث عن بدائل إنما يتم من طرف المستخدم؛ لعل القانون في هذا الجانب يذهب إلى تصور عدم المساس بفكرة الاعتراف للمؤسسات بالشخصية المعنوية الاستقلالية، بحيث تحيل هذه العملية لجنة المشاركة إلى هيئة فنية لا تملك إلا الاقتراح دون التنفيذ.
- كما أن القرارات التي يدور حولها هذا الموضوع هي قرارات مرتبطة بمسائل قد تكون في مرحلة معينة أقل أهمية إذا ما قورنت بقرارات مصيرية -هي أساسا غير مذكورة في هذا القانون وليست من صلاحيات لجنة المشاركة-، كدمج مؤسستين مع بعضهما أو إنشاء مؤسسة جديدة أو إعادة هيكلة المؤسسة (مثلا حدث في مؤسسة فارفوس والتي تمت إعادة هيكلتها وتقريبها إلى ستة فروع بتاريخ 01 جانفي 2005) وتأثيرات ذلك على العمال.
- تبقى المشاركة بهذا الشكل تتراوح في مكانها، فمن قوانين التسيير الاشتراكي للمؤسسات إلى قانون 11/90 لم ترتق إلى مستوى التحديات التي تفرضها المرحلة الراهنة

بالانفتاح على السوق العالمية حيث تشتد المنافسة، ولعل أهم العقبات القائمة والرئيسية تلك التي تحول دون ترسيخ فكرة المشاركة الحقة ما أوردها عنصر العياشي في مقال له تحت عنوان: "الإدارة بالمشاركة رهان المستقبل في المؤسسة الجزائرية" وتتمثل فيما يلي:

- اعتماد المجتمع في تطوره الاقتصادي والاجتماعي على منظومة اقتصادية ريعية، ذلك ما يقلل من مكانة المؤسسة كوحدة لإنتاج القيم الاقتصادية، الأمر الذي يقود إلى عدم خضوع تسييرها وإدارتها لمبدأ النجاعة الاقتصادية، فأصبحت المؤسسة وما توفره من امتيازات للمسيرين يرتبط بمصادر أخرى غير العمل المنتج للقيم.

- تأثير الخلفية الثقافية والاجتماعية التي ظهرت ونمت فيها المؤسسة على أسلوب إدارتها وتسييرها والتي تؤكد النزعة الاستبدادية وترسخها أنماط التسيير الكلاسيكية المبتدعة في البلاد الصناعية.

- غياب ثقافة تسيير تؤلف بين مبادئ التسيير الحديث المستلهمة من تجارب البلاد المتقدمة والعناصر الثقافية للمجتمع التي تؤكد سمات مثل التماسك، التعاون وتغلب روح التضامن على النزعة الفردانية المتطرفة.

- تباين مستويات التعليم والتأهيل والخبرة واختلاف الأصول الاجتماعية وعمليات التنشئة بشكل صارخ بين المسيرين و باقي العمال على اختلاف مستوياتهم، الأمر الذي جعل كل طرف يتخذ في موقعه رافضا الآخر وكل ما يصدر عنه.

وفي ضوء ما سبق يمكن وصف هذه الوضعية بعبارة صاغها ميشال كروزيز M. Crozier حيث يقول: "إذا أردنا أن نحرك هذا المجتمع المتكلس... ينبغي بكل تأكيد أن نزيح الثقل الذي يزرع تحته نتيجة الولع بالحكم، بالمراقبة، وبالمنطق التبسيطي الذي يسيطر على الإطارات العليا، أصحاب العمل، التقنيين، والنخب التي تحكمنا، كلهم أذكاء جدًا، وأكفاء جدًا، وأيضا تجاوزتهم الأحداث جدًا، وهم يحاولون في مواجهتها الحفاظ على حواجز تفصلهم كطائفة" (عنصر العياشي، موقع انترنت، 1997، 9)

5-الممارسة النقابية:

انحصرت الممارسة النقابية بعد الاستقلال بين وضعين لا اختلاف بينهما، إمّا التهميش وإمّا المشاركة "السلبية"، وهذا نظرا لاحتكار النظام السياسي لأشكال التعبير، وحاجته الماسة إلى قاعدة عمالية معبأة تساهم في تأسيس شرعية السلطة وتعزيز تواجدها في الحكم، فدور النقابة مع بداية تطبيق نظام التسيير الذاتي للمؤسسات اقتصر على وظيفة مساعدة لجان الإدارة فقط، اعتقادا بأنه لا داعي لوجود جهاز عمالي معارض يدافع عن حقوق العمال مادام الخطاب السياسي يؤكد على خدمة العمال الذين يمارسون بأنفسهم سلطة القرار داخل المؤسسات في ظل هذا النظام، كما وقد ازداد الحرص على استيعاب النقابة (الاتحاد العام للعمال الجزائريين الذي تأسس في 24 فيفري 1956 كمنظمة تابعة لحزب جبهة التحرير الوطني وباعتباره الممثل الوحيد للعمال)، وتوظيفها لصالح السلطة مع تبني نظام التسيير الاشتراكي للمؤسسات، أين أهمل فيها الدور الأساسي للاتحاد والذي أفرغ من محتواه المطلبي، وأبعد عن مهامه الأساسية، وهكذا ازداد ارتباط النقابة "الاتحاد" بحزب جبهة التحرير الوطني، وقد تأكد ذلك في المادة 120 من القانون الأساسي للحزب في جوان 1980، حيث تمنع هذه المادة إسناد أية مسؤولية نقابية لأي شخص لا ينتمي إلى الحزب.

وعلى مستوى الطبقة العمالية والميدان العملي، تأكد تجاوز واختراق من طرف العمال لمحاولة استيعاب النقابة، فالنزاعات العمالية ولاسيما الإضرابات شنت من خارج النقابة، ذلك أن العمال أصبحوا يرون بأنهم في إطار هذا الجهاز يتحركون ضمن هامش ضئيل من الحرية لا يكاد يعطيهم فرصة للتعبير؛ هذه الحقيقة تفسر حرص السلطة "الحزب" دائما على استيعاب النقابة "الاتحاد"، لكن اقتناع العمال من جهة أخرى-مع مختلف القوى السياسية والمجتمع المدني بصفة عامة- بالحاجة إلى الخروج من الهامش والبحث عن حل، دفع بهم جميعا إلى مواجهة السلطة لإرغامها على تحقيق مطالبهم وخاصة مع بداية أكتوبر 1988 (زعيمي مراد "إشراف"، 2008، 267-274).

أمام حجم هذه التحولات التي عرفها عالم الشغل، اتجهت السلطة نحو البحث عن حليف اجتماعي يؤمن لها الانتقال السلمي إلى مشروع المجتمع الجديد المزمع إنشاؤه، وفي سبيل ذلك تبنت إستراتيجية جديدة تقر بشرعية التعددية الحزبية، وكذا التعددية النقابية المبنية على أساس الاستقلالية من خلال إعادة النظر في خارطة الممارسة النقابية، وفي هذا الشأن تولد عن دستور 1989 السماح بحرية تأسيس نقابات مهنية حرة، وهكذا لجأ المشرع إلى وضع الإطار القانوني للممارسة النقابية باعتبارها حقا، في المادة 05 من قانون 90-11، وكذا قانون 90-14 الذي ينظم بموجبه هذا الحق ويحدد قواعد ممارسته، وبصدور هذه الترسانة من النصوص القانونية نتساءل: هل تحققت الديمقراطية الصناعية جراء هذا التحول في مفهوم الممارسة النقابية؟

وصل عدد التنظيمات النقابية في بداية 1991 حسب الباحث سعيد شيخي إلى حوالي 28 تنظيما أسقط احتكار التمثيل النقابي القائم؛ هذه النقابات العديدة التي تأسست في بداية التسعينات كانت بمثابة تعبير عن نمو الحركة العمالية بالجزائر، والملاحظ أن المؤسسات الاقتصادية بصفة عامة هي محل رهانات سياسية متعددة تستقطب حولها صراعات متضاربة في محاولات لاحتواء العمال من طرف الأحزاب السياسية، فأهم وسيلة يتحقق بواسطتها تدخل الأحزاب في توجيه الفعل العمالي هي النقابة، وقد عرف هذا النموذج من خلال امتثال الاتحاد العام للعمال الجزائريين وتبعيته لحزب جبهة التحرير الوطني "FLN" - الحزب الواحد في ظل النظام السياسي السابق - ونفس النموذج من الامتثال الذي تأسست من خلاله النقابة الإسلامية للعمل "S.I.T" بوصفها امتدادا للجبهة الإسلامية للإنقاذ المحلة، غير أن هذه النقابات العديدة لم تبق منها إلا القلة القليلة (بشير محمد، 2007، 48-49)، وسبب التراجع في عدد النقابات نستلهمه من الإستراتيجية التي تبنتها السلطة تجاه الحق النقابي حيث اشتملت على عنصرين:

- التراجع المستمر عن مبدأ التعددية النقابية.
- حصر عملية التفاوض على المركزية النقابية دون غيرها.

5-1 التراجع المستمر عن مبدأ التعددية النقابية:

انتهزت سلطة حالة الطوارئ تدهور الوضع الأمني لتعيد النظر في مبدأ التعددية النقابية، حيث بادرت إلى حل النقابة الإسلامية للعمل بمجرد حل الحزب المحظور بحجة انتهاكها للقانون 90-14، حيث يتعارض وجودها مع نص المادة الخامسة منه والتي تنص على أن "التنظيمات النقابية مستقلة في تسييرها وتتميز في هدفها وتسميتها عن أية جمعية ذات طابع سياسي"، وكون دور النقابة محصور في نطاق الدفاع عن المصالح المهنية والاجتماعية للعمال دون أن يكون لها حق التدخل في المجال السياسي؛ وفي المقابل شارك الاتحاد العام للعمال الجزائريين في إنشاء لجنة إنقاذ الجمهورية بتاريخ 05 جانفي 1992، حيث برر الأمين العام للاتحاد آنذاك هذا التدخل بمتطلبات حماية مصلحة الطبقة العاملة التي لا يمكن فصلها عن المصلحة العليا للجمهورية، وبهذا أصبح الاتحاد في مرتبة الحليف المتواطئ مع السلطة وليس كهيئة مطالبة تدافع عن مصالح العمال (عجة الجيلالي، 2005، 276-279).

وعلى مستوى آخر عدّل المشرع نص المادة 35 من قانون 90-14 بموجب الأمر 96-12 حيث تعتبر النقابة تمثيلية أو مؤهلة للتمثيل، كل منظمة نقابية تضم 20% من العمال الذي تشملهم المنظمات النقابية، أو 20% على الأقل في لجنة المشاركة، ويجب على كل منظمة نقابية أن تبلغ السلطة الإدارية بالمعلومات المذكورة في بداية كل سنة وفي أجل أقصاه الفصل الأول منها، وإلا اعتبرت غير تمثيلية (ذيب عبد السلام، 2003، 241) ويتبين لنا من هذا النص أن السلطة عمدت إلى قطع الطريق أمام التنظيمات النقابية المستقلة، كما يشكل نوعا من الرقابة السابقة على وجود هذا التنظيم النقابي من طرف السلطة التقديرية للإدارة، كذلك كان تشريع هذا النص بغرض تأمين ديمومة الاتحاد على طبقة العمال

5-2 حصر عملية التفاوض على المركزية النقابية:

لم ترق العديد من النقابات إلى مرتبة التفاوض مع السلطة (ما عدا الاتحاد UGTA) حيث بقيت عملية التفاوض بالنسبة لها على مستوى المؤسسة مثلما حدد ذلك قانون 90-11 في المواد من 114 إلى المادة 134، ويكون هذا التفاوض في شكل اتفاقية جماعية "اتفاق جماعي" يُعنبجمله الشروط المتعلقة بالتشغيل والعمل والضمانات الجماعية "المادة 120"، بينما تبقى المحاور الكبرى للسياسة الاجتماعية المتصلة بالمستوى العام للأجور والمطالبة بمرتبة الشريك عند وضع النصوص القانونية، تنحصر في إطار مما يعرف بلجنة "الثلاثية" التي تتشكل من الجهاز التنفيذي للحكومة والاتحاد العام للعمال الجزائريين كممثل عن الجانب الاجتماعي الذي فرض وجوده بتدخل السياسة في الحقل الاجتماعي، ولا زال يسير ويتحرك بدعم من الدولة التي منحت له وسائل فرض وجوده في الحقل الاجتماعي وأخيرا ممثلي نقابات أرباب العمل.

وبهذا تحوّل دور المركزية النقابية إلى دور رجل المطافئ الذي تستعين به السلطة لإخماد نار الاحتجاج الاجتماعي، وبرز هذا الحلف علانية عندما رفع الاتحاد شعار "البلاد قبل الاتحاد" حسب تصريح الأمين العام للاتحاد المؤرخ في 14 سبتمبر 1996، ويقصد بذلك التضحية بمصالح العمال إذا كانت هذه الأخيرة تهدد الاستقرار السياسي للدولة (عجة الجيالي، 2005، 203)، هنا يمكن ملاحظة أن النقابة لم تتمتع إطلاقا بهامش كبير من الحرية تجاه المؤسسة السياسية "الحزب"، وإنما هي حركة دائمة من التلازم والتوازي.

إنّ سيرورة التفاوض فيما بين النقابات وأصحاب العمل على مستوى ثنائي، وفيما بين الثلاثية على مستوى عام للسياسة الاجتماعية، للاتفاق حول مضمون المطالب التي يعرضها كل طرف، لا يتسنى تحقيقه "أي الاتفاق" إلا باستخدام استراتيجيات معينة لبلوغ الأهداف وتحقيق المطالب، ويتوقف الوصول إلى عقد اتفاقيات جماعية على المهارة والمعرفة الكاملة بالقوانين والتشريعات السارية، فضعف تأهيل القيادات النقابية يقف دون إمكانية تحضير استراتيجيات فعالة تسمح لهم بالتفاوض من موقع القوة لبلوغ الأهداف المرسومة وتحقيق

المطالب العمالية، وليس الاكتفاء بقبول ما يقترحه الطرف المقابل (بوطمين ليلي، 1999، ع05، 38).

وتبقى هكذا الممارسة النقابية رهن الفعل السياسي مادام هناك خطاب سلطوي يؤكد على التجانس والاندماج ويضع ضوابط مشددة أمام إمكانية بروز معارضة نقابية، وعلى هذا تتأكد فكرة الديمقراطية على أنها فكرة طوباوية بعيدة عن الواقع كما يرى ذلك روبرت ميتشلز.

الفصل السادس: انتهاء علاقة العمل

تمهيد

- 1- التسريح بالمفهوم الاقتصادي
 - 2- مبررات الدعوة إلى التسريح في قانون 11-90
 - 3- البدائل القانونية للتسريح
-

في الوقت الذي تعيشه النظريات الكلاسيكية الكبرى من تراجع وتهاو كما هو الحال في النظرية الاشتراكية، تدعو أحدث الإسهامات النظرية وكذلك التجارب التطبيقية التي يقوم بها الآباء الروحيون للتسيير الحديث إلى ضرورة إعادة الاعتبار للإنسان ليس كقوة عمل، وليس كقيمة تبادلية، لكن باعتباره قيمة وغاية في حد ذاتها، هذه الدعوة الملحة على إتاحة الفرص للعاملين للمشاركة بكل قدراتهم ومهاراتهم وإبداعاتهم في حياة المؤسسة، وتوسيع مجال المشاركة في اتخاذ القرار ونيل الامتيازات المختلفة، في هذا الوقت يقوم أصحاب القرار في المجتمع الجزائري، ومن ورائهم المسيرون في المؤسسات الاقتصادية بالسباحة ضد التيار، وذلك ليس بالدعوة إلى تقليص مجال المشاركة في اتخاذ القرار والحصول على الامتيازات فحسب، بل هناك دعوة ملحة وعمل مستمر لإصلاح المؤسسة وترشيد التكاليف التي تعنى بداية بتقليص أعداد العمال إلى أقصى حد، فالعمال الجزائريون الذين عرفوا في سنوات الثمانينات تجريدتهم من معظم المكاسب المهنية والاجتماعية، يواجهون مع بداية التسعينات بكل بساطة تهديدا أخطر يتمثل في فقدانهم لمناصب عملهم بمبررات عديدة، فأصبح الحق الطبيعي في العمل مهددا لدى أعداد متزايدة من العمال كل يوم (عنصر العياشي، موقع انترنت، 09، 1997).

يتأثر مفهوم انتهاء علاقة العمل بما يحمله من معاني الوصف الذي يُعطى للعلاقة القانونية التي تربط صاحب العمل بالعامل، هل يتعلق الأمر بعقد خاضع لسلطان الإدارة أي العقد الذي يظهر ويتخذ شكلا ومضمونا معينين وينتهي بإرادة الطرفين، أم أنه عقد خاضع لسلطة القانون بحيث ينظمه ويسيره ويجعل حداً له، وعلى هذا الأساس يتبين أن أسباب انتهاء علاقة العمل تتراوح بين نوع يسري بقوة القانون ونوع يتحكم فيه أحد طرفي العقد، ووفقا لهذا الطرح سيتم تحليل مؤشر التسريح لأسباب اقتصادية وأهم المبررات للدعوة إلى هذا النوع من التسريح ثم أخيرا البدائل القانونية التي وضعها المشرع كمحاولة لتفادي هذا النوع من انتهاء علاقة العمل.

1- التسريح بالمفهوم الاقتصادي:

لم تكتف السلطة العمومية بالصيغ المعتادة لإنهاء عقد العمل، بل عمدت إلى تبني صيغ خاصة ترمي من ورائها إلى التخلص من العمالة غير المنتجة والتي كانت السبب المباشر في العجز المزمن الذي تعاني منه أغلب المؤسسات الاقتصادية حيث تستهلك كتلة الأجور معظم مداخيلها من دون أن تساهم ولو بقدر محدود في زيادة الإنتاج هذا الأمر الذي أبرزه واقع المؤسسات العمومية إبان فترة الاشتراكية بخاصة بعد العمليات الهيكلية، فأصبح العامل لا هو بالمنتج ولا هو بالمسير، وأمام هذه الوضعية لجأت السلطة إلى إنهاء هذه العلاقة بواسطة صيغ قانونية مستحدثة تحمي إرادة طرف واحد يتمثل في صاحب العمل أو المؤسسة المستخدمة دون إرادة العامل، التي حاول قانون 90-11 أن يعطيها الحماية الكافية في إبرام عقد العمل؛ نصّ القانون في المادة 66 على 09 حالات لإنهاء علاقة العمل، منها سبعة حالات تتعلق بأسباب غير متصلة بالتسريح وهي: البطلان، انقضاء أجل عقد العمل ذي المدة المحددة، الاستقالة، العجز الكامل عن العمل، إنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة، التقاعد، الوفاة بالنسبة للعامل؛ وحالة تتعلق بالعزل أو التسريح التأديبي والتي خصص لها المشرع المادة 73 المعدلة بالقانون 91-29 والأمر 96-21، وما يمكن ملاحظته في هذا الشأن أن صدور قانون 91-29 استبدل من خلاله المشرع مصطلح العزل- وهي الحالة الرابعة في المادة 66- بالتسريح التأديبي الذي يعبر عن امتلاك هذا المصطلح بالفعل هذا المعنى في مجراه الأصلي واستعماله الظرفي، ويتم هذا التسريح في حالة ارتكاب العامل أخطاء جسيمة؛ فالى جانب المادة المذكورة والتي تحدد الأخطاء المرتكبة من طرف العامل، ترك المشرع تحديدها للنظام الداخلي لمؤسسة طبقا للمادة 77 من قانون 90-11.

أمّا الحالة الأخيرة فهي حالة التسريح للتقليص من عدد العمال إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية، ولا يتم هذا إلا بعد تفاوض جماعي حسب نصّ المادة 69؛ لقد أعطى المشرع أهمية كبرى لهذه الحالة وتجسد ذلك سنة 1994 من خلال تشريع مراسيم تخص إجراءات

الفصل السادس/ انتهاء علاقة العمل

ضبط مستويات الشغل "مرسوم 09-94، مرسوم 10-94، مرسوم 11-94"، ومن خلال تكرار هذه المصطلحات في قانون 90-11 نفسه والجدول التالي بين ذلك.

جدول رقم (06): يبين تكرار الكلمات المعبرة عن انتهاء علاقة العمل

الكلمات المعبرة	انتهاء علاقة العمل	التسريح التعسفي	التسريح لأسباب قانونية	التسريح لأسباب اقتصادية	الاستقالة	التقاعد
التكرار	02	04	05	10	03	03

والملاحظ أن المشرع الجزائري لم يعرف المقصود بالأسباب الاقتصادية المفضية إلى التسريح والتي عادة ما ترتبط بالوضعية المالية للمؤسسة المستخدمة، فكلما ساءت هذه الوضعية أو تدهورت إلا وكنا أمام سبب اقتصادي كاف للجوء المؤسسة إلى التسريح (عجة الجيلالي، 2005، 254).

وفي هذا الإطار نصت المادة 69 على أن التسريح الجماعي تتم ترجمته في شكل تسريحات فردية متزامنة، وأكد المشرع على هذا الأمر باعتبار أن علاقة العمل تتم وفق إبرام عقد عمل فردي أي بين العامل وصاحب العمل، ويشترط في هذا النوع من التسريح عدم اللجوء إلى توظيفات جديدة في أماكن العمل نفسها، كما ألزمت المادة 70 المستخدم قبل القيام بتقليص عدد العمل أن يلجأ إلى جميع الوسائل التي من شأنها التقليل من عدد التسريحات كتخفيض ساعات العمل والعمل الجزئي والإحالة على التقاعد، ودراسة إمكانية تحويل العاملين إلى أنشطة أخرى، وأخيرا يتم التقليص على أساس معايير الأقدمية والخبرة والتأهيل بحيث يتعين على المؤسسة التضحية أولا بالعمال الأقل أقدمية وكذلك الأقل تأهيلا.

والملاحظ أن هذه الوسائل "تخفيض ساعات العمل، العمل الجزئي، تحويل العاملين إلى أنشطة أخرى" من الصعب تطبيقها بسرعة نتيجة الحاجة إلى تحليل المجالات المختلفة في العمل، والتي تحتاج إلى الإلغاء أو الاندماج أو إعادة التصميم، وبهذا يكون التسريح هو الحل المباشر لتحقيق المؤسسة أثارا إيجابية تبعتها عن التكاليف المتراكمة، إلا أن الآثار

السلبية المترتبة عن الاستغناء عن العمالة قد تلغي هذه الآثار الايجابية للمؤسسة (راوية حسن، 2001، 338).

شكك كثير من الممارسين وكثير من المنظمات في مدى رشد قرار الاستغناء عن العمالة "التسريح" أثناء الانتكاسات في دورة الأعمال "أسباب اقتصادية"، ففي رأي هؤلاء أنه عندما تحتفظ المنظمة بأفرادها أثناء فترة تدهور اقتصادي كانهخفاض المبيعات مثلا، فإنها تبني مزيدا من الالتزام والولاء التنظيمي والأداء والإنتاجية المرتفعة في المستقبل، فالمنظمة لا يجب أن تعامل الأفراد كأداة تحقق من خلالها مزيدا من الأموال، فعندما تكون منتعشة تعين مزيدا من الأفراد، ثم عندما تمر بانتكاسة اقتصادية تستغني عن أفرادها الذين قد لا يكون لهم أي دور في حدوثها.

يمكن للمنظمة أن تشرك أفرادها معها، سواء في حالة الرخاء والانتعاش أو في حالة الركود والكساد، فعلى سبيل المثال عندما تمر المنظمة بظروف اقتصادية سيئة، فإنها قد تسمح للأفراد بالحصول على إجازات بدون مرتب اختياريًا، مع ضمان الوظيفة بعد رجوعهم، أو أن تخفض الأجر بنسبة صغيرة، أو أن تجعل الأفراد يعملون يومين بدون أجر في الشهر، هذا حتى تتجنب الاستغناء عن أفرادها (راوية حسن، 2003، 226).

الواقع أن شيئا من هذا لم يحصل بخاصة فيما يتعلق بضمان الوظيفة بعد تحسن وضعية المؤسسة ورجوع العاملين، حيث لم يبين القانون هذه الناحية والتي هي إيجابية من حيث أنها تخلف مرونة حقيقة على المدى المتوسط والطويل، إذ يجب على مؤسسة الغد - التي كانت تسرح بالأمس - أن تضع إستراتيجية توجه نحو بُعد أكثر نوعية للوظيفة وتلبي بطريقة مرضية أمانى العاملين المسرحين، فتسعى بهذا إلى أن تكون مندمجة مع الأهداف الاقتصادية وأخذة بعين الاعتبار طموحات المسرحين أيضا، ففي فترة الأزمة تقوم بالتسريح، ماذا نقول عن فترة الرخاء وبالنسبة للمسرحين أساسا؟

الحقيقة أن مفترق الطرق بين التخلي عن النظام الاشتراكي وتبني صيغ الرأسمالية إنما يعبر عن فروق جوهرية يبقى ضحيتها المورد البشري، فالاشتراكية بتركيزها على مبدأ العدالة الاجتماعية ألغت مبدأ حرية الاستثمار والتوسع الاقتصادي، وبالتوازي ركزت الرأسمالية على

مبدأ الحرية الاقتصادية فأقصت بذلك مبدأ العدالة الاجتماعية وبعبارة تعنى بترشيد التكاليف، بما يعنيه من توسيع للفوارق وإهمال لحقوق العامل وبالتالي حقوق الشرائح الاجتماعية الواسعة.

2- مبررات الدعوة إلى التسريح في قانون 90-11:

تميزت المرحلة السابقة لصدور قانون 90-11 بحماية العامل من حيث منصب العمل إلى جانب ضمان العمل لكل شخص بلغ السن القانوني للعمل، فسياسة التشغيل ساهمت في امتصاص البطالة، واقتربت نسبيا من تحقيق الشغل الكامل في الفترة الممتدة من 1970 إلى 1986، هذه السنة عرفت انخفاض أسعار البترول والذي كان له الانعكاس السلبي على سوق العمل باعتبار أن مداخيل الجزائر تعتمد على أكثر من 90% من المداخيل النفطية، وفعلا تجلّت ملامح الأزمة الاقتصادية المتعددة الأبعاد، والتي بدأت بعد 1988 بإصدار قوانين استقلالية المؤسسات العمومية، من خلال برامج متعددة تسمح للقطاع الخاص أن يخوض مكانته لمسايرة التنمية (جفال عبد الحميد، 2000، ع 310،6)، وكان من الطبيعي أن يتقلص دور الدولة في عمليات التدخل المباشر في تسيير المؤسسات العمومية وما يترتب عن ذلك من دعم وتغطية لحالات العجز وغيرها، وبهذا تخلت السلطة عن الدور الريادي الذي كانت تلعبه في السابق، ووضع كل الثقل على عاتق المؤسسات نفسها لمواجهة التراكمات القديمة بكل أبعادها، ومواجهة الثقافات الجديدة التي تفرضها قواعد اقتصاد السوق على مختلف الأصعدة (بومهرة، 1999، ع 100،2)، والذي يتميز بآليات قوية تعمل على حفظ بنائه الداخلي، إلى جانب محافظته على ملامحه ومقوماته الشكلية؛ وعلى هذا الأساس خضعت عملية إنهاء عقد العمل إلى أسلوب التعديل الهيكلي المفروض على السلطة من قبل الهيئات المالية الدولية (صندوق النقد الدولي FMI، والبنك العالمي)، والتي تقدمه كوصفة جاهزة تحتوي على تعهدات من قبل الدولة العضو بتنفيذ برنامج معين يستهدف تخفيض الطلب المحلي "سياسة انكماشية" من خلال تخفيض قيمة العملة والقضاء على العجز بالموازنة العامة للدولة... الخ، وذلك مقابل تسهيلات ائتمانية يوفرها الصندوق للدولة التي ترضى بأن تنفذ هذا البرنامج.

إن منطق صندوق النقد الدولي هو منطق مالي وتقني، لا يهتم الجانب الاجتماعي والجانب التنموي، لأن الاقتصاد في منظوره هو عبارة عن "ميكانيك"، إذا عرفت بعض الاختلالات يجب العمل على معالجتها والرجوع إلى نقطة البداية، أي إلى التوازنات

الأساسية " توازن الميزان التجاري، توازن ميزان المدفوعات، توازن ميزانية الدولة ..."(ضياء مجيد الموسوي، 2005، 31-32)، ولتجنب حالة اللاتوازن فضلت الجزائر الذهاب إلى إعادة الجدولة، وبالتالي إذعانها للشروط القاسية المفروضة، أين أصبحت مطلوبة الإرادة في سياستها الاقتصادية خصوصا.

كرست هذه الوضعية التحول إلى خوصصة المؤسسات العمومية كأسلوب للإصلاح الاقتصادي، مما دفع بالحكومة كإجراءات أولية إلى رفع الدعم الذي كانت تقدمه للمؤسسات العمومية، الأمر الذي كانت له آثارا جد سلبية على المؤسسة والعامل على السواء، ومن بين هذه الآثار:

- إفلاس ما بين 200 إلى 300 مؤسسة عمومية سنة 1986.
 - عجز المؤسسات الاقتصادية أمام الضغوطات المالية عن ضمان دفع أجور عمالها.
 - اللجوء إلى التسريح الجماعي حيث تضمن المؤسسة الحد الأدنى من تواجدها، وإعادة بنائها من جديد، وفي بعض الأحيان تم اللجوء إلى الغلق النهائي.
- كشف الواقع أنّ الأوضاع ازدادت تدهورا وتعقيدا بالنسبة للاقتصاد الوطني الذي بلغ فيه عدد البطالين سنة 1991 إلى مليون و260 ألف من أصل 6 ملايين (فئة السكان النشيطة) أي بنسبة 21% حتى وصل في سنة 1992 إلى 22%، يضاف إلى هذا العدد الآلاف من العمال المسرحين، فخلال الفترة الممتدة من 1995 إلى 1997 تم تسريح 80 ألف عامل، ووصل عدد المسرحين إلى 200 ألف عامل نهاية شهر مارس 1998، وهنا تصبح الإشكالية لا تطرح على مستوى المؤسسات التي قامت بالتسريح فحسب، بل تطرح على مستوى سوق العمل والمؤسسات المسؤولة على تسييره (جفال عبد الحميد، 2000، ع6، 310-313).

ومن خلال ما ذكرناه يتضح المغزى من التسريح لأسباب اقتصادية، ففي النظام الرأسمالي يمكن إرجاعها إلى التحولات التكنولوجية التي تتطلب من صاحب العمل أن يطور مؤسسته لمواجهة المنافسة التي تخلق من جراءه هذا العامل والتي تهدد وجود المؤسسة، كما يمكن أن ينظر إلى الأسباب الاقتصادية بأنه يقصد فيها أكثر ربح وهو الهدف الأساسي من

مثل هذه المؤسسات، أما فيما يخص المشرع الجزائري وبالرجوع إلى وضع المؤسسات الذي أدى إلى زوالها في الكثير من الحالات، فإنه يقصد بدون شك إبقاءها على الحياة فقط، وعلى هذا نرى من الضروري ذكر الأثر الذي يخلفه مثل هذا التشريع حول التسريح لأسباب اقتصادية، ففي خضم هذا الخصب التشريعي تكمن بعض الأخطار التي قد لا يبدي المسير، صاحب العمل أو العامل إدراكا كافيا لها؛ يقال في عالم الإبداع الأدبي أن المؤلف بعد أن ينفث الحياة في أشخاص روايته، تصبح لهذه الشخصيات قوة دافعة خاصة بها تجرف المؤلف بقوة الإبداع ذاته الذي هو من خلقه، ويحصل شيء من هذا القبيل في ميدان الخلق القانوني أيضا، فعندما ينفث المشرع المعنى والغاية في مفاهيمه القانونية ويجد أنها جيدة، تنزع هذه المفاهيم إلى أن تطور حياة خاصة بها يمكن أن تقودها نحو ممرات غير متوقعة بحكم دفق الحياة الذي أعطاه لها، وبحكم ما يشعر أنه قانون منطقته الأصيل (دنييس لويدي، 1981، 269).

وبهذا نصل إلى فكرة مؤداها: هل تقود مثل هذه النصوص المتعلقة بالتسريح إلى ممر يقل فيه أداء العامل في وظيفته بالمؤسسة لتخوفه الدائم من التسريح، أم أنها تحفز بالنهوض بالمؤسسة حتى لا تقع في صعوبات مالية أو تجارية أو... الخ، يكون فيها هو الضحية الأول؟

3- البدائل القانونية للتسريح:

صاحب هذا التحول الذي جاء من حيث السياق التاريخي الإيديولوجي في شكل جدلية من الاشتراكية إلى الليبرالية كنفويض، إلى محاولة إيجاد صيغ تعايش بينهما في الوضع الراهن على الأقل وعلى مستوى الجبهة الاجتماعية، ففي ظل تنامي عدد العاطلين من جهة، وتنامي عدد المسرحين من المؤسسات الاقتصادية، في محاولة لإعادة إحياء هذه المؤسسات من جهة ثانية، وخشية من حدوث صدمة كبرى فإنه برز إلى الوجود نوع من اللين التشريعي يحاول الإبقاء على بعض من الرعاية الاجتماعية للعمال وبعض الفئات الأخرى (ابراهيم الطاهر، 2006، ع10، 74)، وضمن هذا الإطار الساعي إلى إعادة تركيب إيديولوجي يتأسس على توليف تشريعي يتوق إلى خلق نوع من التزاوج والتقارب بين البعدين الاقتصادي والاجتماعي، ومن أجل استمرارية وبقاء تشريعات العمل الصادرة سنة 1990، وأمام وعي العمال المسرحين حقيقة ما يحدث لهم وتخوف الآخرين من فقد مناصب عملهم لرغبتهم في البقاء، شرّعت السلطة مجموعة من القوانين بتاريخ 26 ماي 1994 تتعلق أساسا بالمراسيم التشريعية التالية:

✓ مرسوم تشريعي رقم 94-09 يتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية.

✓ مرسوم تشريعي رقم 94-10 المحدد للتقاعد المسبق.

✓ ومرسوم تشريعي رقم 94-11 المحدد للتأمين عن البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية.

يحتوي الجانب الاجتماعي على ثلاثة أنواع من التدابير، الأولى تهدف إلى تقادي حذف مناصب العمل بمحاولة تحسين الوضعية الاقتصادية والمالية للمؤسسة، وذلك بتدابير من شأنها تخفيض مداخل العامل ولكن مع الاحتفاظ بعمله، والثانية تهدف إلى تقادي التسريح رفع حذف المناصب وذلك بالتكوين قصد شغل مناصب أخرى والتقاعد والتقاعد المسبق، أما الثالثة فهي تهدف إلى إعادة تصنيف العامل في شغل آخر ويتعين على صاحب العمل أن يأخذ بعين الاعتبار الأهداف المتوخاة من الجانب الاجتماعي وأن ينظمها

في مرحلتين متتاليتين "المواد: 7، 8، 9 من المرسوم 94-09"، وتعكس هذه الآليات رغبة السلطة في تجنب عمليات التسريح العشوائي والمكثف التي قد تؤثر على السلم الاجتماعي، كما تبرز أهميتها (هذه الآليات) في أنها لم تعد مسألة خاصة بالأعوان الاقتصاديين، بل أصبحت شأنا عموميا يتدخل فيه ثلاثة أطراف أساسية وهي:

- التنظيمات النقابية وذلك في إطار التفاوض الجماعي حول مضمون الجانب الاجتماعي (المادة 10 من المرسوم 94-09).

- الهيئات المستخدمة عن طريق الحد من اللجوء إلى الساعات الإضافية، وإدخال أشكال جديدة لتقسيم العمل.

- المصالح الإدارية العمومية كصندوق ترقية الشغل الذي يعتبر كهيئة ضمان لاستقرار سوق العمل، والجماعات المحلية التي تعمل على التكفل بالعمال المسرحين في إطار الشبكة الاجتماعية، وبالتنسيق مع مصالح التكوين المهني قصد تشجيع الأجراء على إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وأخيرا مفتشية العمل كجهاز للرقابة حول احترام تدابير الحفاظ على الشغل(عجة الجيلالي، 2005، 261).

أمام صدور هذه المراسيم وبخاصة فيما يتعلق بالحفاظ على الشغل، فإن عملية التسريح كانت ممرا حتميا للعديد من المؤسسات في ظل غياب سياسة استثمارية حقيقية، كما كانت تبرر الضغوطات الممارسة على المؤسسات لدفعها إلى الخوصصة، هذه الأسباب وغيرها قد تكون سببا في عدم استطاعة النقابة الوقوف في وجه الإدارة أثناء المفاوضات الجماعية التي كانت تحدد مصير المؤسسة ومن ثم العمال، فحتمية التغيير تفرض على الجميع تقاسم الأعباء في ظل الأزمة الاقتصادية التي لا تستثني أحدا من الفئات الاجتماعية، وفي ظل هذه التحديات "ندرة سوق العمل، انعدام فرص التشغيل، إدراك العامل لعدم قدرته على مواجهة هذا الوضع" يطفو إلى الوجود مفهوم جديد يتعلق بسياسة اللا-استغناء وضمانات التوظيف، فالعامل يرغب في امتلاك منصب عمله، والمنظمة المؤهلة والمسؤولة والتي تهدف إلى التقريب بين حاجياتها ومتطلبات مواردها البشرية في إطار رسالتها المستقبلية، وجب عليها أن تطبق مبدأ المرونة في مهام وواجبات الوظيفة،

فشعور العامل بالأمن الوظيفي يؤدي إلى أداء أحسن تحقق من خلاله المنظمة ربحية أكبر، غير أن ما يمكن الإشارة إليه أن المؤسسات أصبحت تستند في التوظيف على عقود عمل محددة المدة باعتبارها صمام أمان لكل أزمة قد تمر بها فيصبح العامل المتعاقد الورقة الراححة للحيلولة دون التسريح لأسباب اقتصادية.

نتائج الدراسة

نتائج الدراسة

من خلال التحليل الذي قمنا به في هذه الدراسة، تجلت للباحث العديد من النتائج، والغرض من صياغتها ليس تكرار النتائج السابقة لكل محور ولكن إبراز الأهم منها، والذي يتمحور أساساً حول الإجابة على تساؤلات البحث، ويمكن طرحها من خلال محاور الدراسة وما تضمنه قانون علاقات العمل، والجدول النهائي التالي يبين تكرار الكلمات المعبرة في قانون 90-11 والمواد المتضمنة الحقوق والواجبات.

الكلمات المعبرة	التكرار	الكلمات المعبرة	التكرار
عقد العمل	19	الحقوق	26
عقد العمل محدد المدة	06	الواجبات	08
العمل	133	إنهاء علاقة العمل	02
عامل أجبر	02	التسريح التعسفي	04
العمال	135	التسريح لأسباب قانونية	05
المستخدم	41	التسريح لأسباب اقتصادية	10
المستخدم	68	الاستقالة	03
الهيئة المستخدمة	20	التقاعد	03
المؤسسة	49		

مواد متضمنة	حقوق العمال	واجبات العمال	حقوق المستخدم	واجبات المستخدم
تكرار المواد	38	06	08	52

المحور الأول/ مرحلة ما قبل العمل:

فحول انعقاد علاقة العمل وبعد تحليل آراء المبحوثين الذين أكدوا على أن المؤسسة تتوجه وبصفة جلية نحو تأقيت علاقات العمل، بحيث أصبحت عقود محددة المدة هي الأصل في كل تعاقد، يعكس هذا حقيقة عدم تطبيق المؤسسة لنص المادة 12 من قانون 90-11 بالصورة التي شرعت لأجلها، بل يعكس أيضاً الإيديولوجية التي تسير بها المؤسسة والتي تستمد أفكارها من الليبرالية التي تخدمها، إن هذا التقييد الذي طال عقود العمل الدائمة

دون مراعاة الجانب الاجتماعي للعمال تعدى الأطر والموجهات التي وضعها القانون في هذا المجال بعيدا عن وجود رقابة مفتشي العمل التي تخول لهم المادة 12 مكرر ذلك.

لعل المهمة الرئيسية للمؤسسة المستخدمة هي محاولة إصلاح ذاتها قبل القانون، ذلك أن العقود المؤقتة من شأنها أن تقتل المواهب فيهيمن على فكر العامل البحث فقط عن ديمومة علاقة عمله، دون البحث عن التكوين أو المشاركة الفعالة في المؤسسة، إلى هنا أصبح العقد المؤقت "الاستثناء" هو الفكر السائد والمسيطر يحارب بأسلحته المادية فكرة العقد الدائم "والذي هو الأصل".

الأمر الذي ساعد على إقصاء ومحاصرة إدماج التجديدات العلمية المتعلقة بالموارد البشرية التي تعد من أصول المؤسسة والعنصر الأساسي والأهم في خلق القيمة المضافة لجميع مواردها الأخرى، فبينما ينظر مدخل الموارد البشرية على أن علاقات العمل هي عملية تبادل للمنفعة فالموارد البشرية تقدم للمنظمة مساهمات على شكل مؤهلات علمية، خبرات، مهارات، جهد... الخ، من أجل تحقيق أهدافها، وفي مقابل ذلك تحصل على تعويضات مالية ومعنوية على شكل رعاية وخدمات متنوعة، فإن قانون العمل أعطى صفة الأجير للعامل والتي تعبر بشكل أو بآخر على تبعية العامل الاقتصادية للمستخدم، دون الأخذ بعين الاعتبار تبعية المستخدم لجهد العامل وكفاءته وخبراته.

لعل هذا التوجه الفكري لصياغة مثل هذا القانون يقود إلى حتمية تأثير الإيديولوجية الرأسمالية الليبرالية على مستوى الطلب على الأيدي العاملة، كل هذا هيأ الظروف لإعطاء صفة الأجير للعامل التي لا تسمح له بمناقشة ما يعرض عليه من عمل ولا الأجر الذي يمنح له.

ومن جهة أخرى لم يدرج قانون 90-11 عملية الاختيار ضمن نصوص مواده بالرغم من أهميتها على مستوى السياسة التنموية للتشغيل ومكافحة البطالة، وهذا يرجع أساسا إلى عزز التسيير بالمؤسسة العمومية الجزائرية، فعملية الاختيار لا تلقى العناية الكافية، حيث يتم

عن طريق المقابلات الشخصية المتعجلة وغير المصممة بدقة، ولا توجد في أغلب المنظمات دراسات لسوق العمل، وبهذا الشكل لا يتحقق مفهوم المذهب الاجتماعي لديجي، ليصبح تدخل الدولة غايته خلق نوع من التوازن والتجانس، الذي يحكم تنظيم المصالح ويتيح للمؤسسة بأن تقوم بوظيفتها الاجتماعية، فلا يقتصر دورها على حماية حقوق الأفراد في الاستقطاب أو التعيين، وإنما يجعل لها دورا ايجابيا من خلال تدخلها في الاختيار وتنظيمه، وعلى هذا الأساس يستطيع المشرع أن يضع مناهج قانونية ورؤى تشريعية جديدة تتماشى والتحول الحاصل

ومن جهة ثانية وعلى مستوى المؤسسة ميدان الدراسة تؤكد للباحث اعتماد الإدارة على النظام الداخلي في علاقتها بالعمال بما يتضمنه من نصوص تنظيمية وردعية أين أمكن ملاحظة أن هذا النظام يسمو على باقي القوانين.

المحور الثاني/ المسار المهني للعامل:

يبقى تكوين العمال وأطر تنظيمه حبيسا لبرنامج صاحب العمل الذي يعرضه على لجان المشاركة لإبداء الرأي، من هنا كان لابد من خلق قانون جديد تماشيا مع شمولية التكوين لجميع العمال مثلما هو الحال في القانون الفرنسي المؤرخ في 04 أيار 2004، وبهذا تتحقق قيم العدالة التوزيعية في أدوار التكوين لجميع العمال.

أما فيما يخص الأجر فإن المشرع حاول من خلال هذا القانون التخلص من الاتهام الموجه للأجر كمعطى سياسي وذلك بربطه بمؤشرات اقتصادية بحتة، ولو أنه يصعب تحديد هذه المفاهيم "الظروف الاقتصادية العامة مثلا"؛ والواقع أن هذا المفهوم يعد غامضا إلا أنه كما تشير بونشير على أن هذه المفاهيم الغامضة ضرورية لإعطاء نوع من المرونة للنظام.

ويذهب القانون في جانب المشاركة العمالية إلى تصور عدم المساس بفكرة الاعتراف للمؤسسات بالشخصية المعنوية "الاستقلالية"، بحيث تحيل هذه العملية لجنة المشاركة إلى

هيئة فنية لا تملك إلا الاقتراح دون التنفيذ، كما أنّ القرارات التي يدور حولها هذا الموضوع هي قرارات مرتبطة بمسائل قد تكون في مرحلة معينة أقل أهمية إذا ما قورنت بقرارات مصيرية -هي أساسا غير مذكورة في هذا القانون وليست من صلاحيات لجنة المشاركة-، كدمج مؤسستين مع بعضهما أو إنشاء مؤسسة جديدة أو إعادة هيكلة المؤسسة، وتأثيرات ذلك على العمال.

تبقى المشاركة بهذا الشكل تتراوح في مكانها، فمن قوانين التسيير الاشتراكي للمؤسسات إلى قانون 11/90 لم ترتق إلى مستوى التحديات التي تفرضها المرحلة الراهنة بالانفتاح على السوق العالمية حيث تشتد المنافسة.

أما فيما يتعلق بالممارسة النقابية يتبين لنا أن السلطة عمدت إلى قطع الطريق أمام التنظيمات النقابية المستقلة، كما شكل هذا القانون وقانون 90-14 نوعا من الرقابة السابقة على وجود هذا التنظيم النقابي من طرف السلطة التقديرية للإدارة، كذلك كان هذا التشريع بغرض تأمين ديمومة الاتحاد على طبقة العمال.

وتبقى هكذا الممارسة النقابية رهن الفعل السياسي مادام هناك خطاب سلطوي يؤكد على التجانس والاندماج ويضع ضوابط مشددة أمام إمكانية بروز معارضة نقابية، وعلى هذا تتأكد فكرة الديمقراطية على أنها فكرة طوباوية بعيدة عن الواقع كما يرى ذلك روبرت ميتشلز.

المحور الثالث/ انتهاء علاقة العمل:

لم يبين قانون علاقات العمل جانب ضمانات الوظيفة بعد تحسن وضعية المؤسسة ورجوع العاملين، هذه الناحية والتي هي إيجابية من حيث أنها تخلق مرونة حقيقة على المدى المتوسط والطويل، إذ يجب على مؤسسة الغد -التي كانت تسرح بالأمس- أن تضع إستراتيجية توجه نحو بُعد أكثر نوعية للوظيفة وتلبي بطريقة مرضية أمانى العاملين المسرحين، فتسعى بهذا إلى أن تكون مندمجة مع الأهداف الاقتصادية وأخذة بعين الاعتبار

طموحات المسرحيين أيضا، ففي فترة الأزمة تقوم بالتسريح، ماذا نقول عن فترة الرخاء وبالنسبة للمسرحيين أساسا؟

وهل تقود مثل هذه النصوص المتعلقة بالتسريح إلى ممرّ يقل فيه أداء العامل في وظيفته بالمؤسسة لتخوفه الدائم من التسريح، أم أنها تحفزه بالنهوض بالمؤسسة حتى لا تقع في صعوبات مالية أو تجارية أو ...الخ، يكون فيها هو الضحية الأول؟

ما يمكن الإشارة إليه أن المؤسسات أصبحت تستند في التوظيف على عقود عمل محددة المدة باعتبارها صمام أمان لكل أزمة قد تمر بها، فيصبح العامل المتعاقد الورقة الراححة للحيلولة دون التوجه إلى التسريح لأسباب اقتصادية.

الخاتمة

ترتبط عملية التنمية الاقتصادية وبخاصة الصناعية إلى حد كبير بمدى تكييف العديد من التشريعات العمالية مع متطلبات إفرزات العلاقة العقدية بين العمال وأصحاب العمل، وذلك في كل الجوانب الاجتماعية والاقتصادية والثقافية، وما يترتب عليها من حقوق وواجبات لكلا الطرفين؛ هذه العلاقة التي كانت نتيجة حتمية للتحوّل نحو الليبرالية والانسلاخ عن الفلسفات الاشتراكية التي فشلت في تشكيل تصور واقعي للمؤسسة ولفكرة العدالة الاجتماعية، التي تعني المساواة في الحقوق، والمساواة أمام القانون يعني الديمقراطية، وبالرغم من أن هذا القانون انبنى على أنقاض هذا الفشل، حيث سعت السلطة من خلاله إلى جعله كأداة ضبط اجتماعي بالمحافظة على استقرار علاقات العمل الرامية إلى ترقية العامل، حتى لا يتحوّل إلى عامل معرقل ومشلّ للجهاز الاقتصادي، الأمر الذي فرض عليها تبني مبدأ الفصل بين الجانب الاقتصادي والجانب الاجتماعي بإعادة الاعتبار للعقلانية الاقتصادية بكل ما تحمله من مضامين حول ترشيد التكاليف والتسيير والاهتمام أكثر بعنصر المردودية، إلّا أنّه وفي نفس الوقت اندرجت مسألة أخرى تتعلق بتكييف علاقات العمل مع متطلبات اقتصاد السوق- إن لم نقل الاستجابة لانشغالات أصحاب العمل-، وتظهر ذلك في محاولة خلق مرونة أكثر في عقد العمل بالاعتماد على مبدأ الزمن.

أمام هذه الوضعية، يواجه العامل اليوم حتمية جديدة تفرضها آليات اقتصاد السوق من جهة وأصحاب العمل من جهة ثانية، حيث أن اختيار علاقة العمل التعاقدية من طرف المستخدمين أضحى هو الأصل، بدل أن يكون استثناءً مثلما نص على ذلك قانون 90-11، هذا في ظل شبه غياب لمصالح الرقابة المتمثلة في مفتشيات العمل والأدوار المنوطة بها كما حددها القانون؛ وعلى هذا الأساس نستشف أمراً في غاية الأهمية إذ لا يمكن أن نتعرف على مدى فعالية النصوص القانونية إن لم تكن مطبقة أصلاً في المؤسسات على

غرار المادة 12 من قانون 90-11، ويقودنا هذا التصور إلى أهمية أخرى تتجلى في وجوب تفعيل منظومة الرقابة التي تضطلع بمدى تطبيق وتنفيذ القوانين، كما قلص هذا القانون الدور الاجتماعي للمؤسسة والذي أثر بشكل مباشر في كل الجوانب المحيطة بالعمال، مما ساهم في خلق صدمة ثقافية كانت لها انعكاساتها السلبية على الحقوق والواجبات.

فالحقوق التي يتمتع بها العامل بموجب القانون (التكوين، الترقية، الأجر، المشاركة العمالية، الممارسة النقابية) وباعتبارها حجر الأساس في المسار المهني للعامل، لم تحقق مفاهيم الديمقراطية الصناعية، فلجنة الثلاثية بعيدة كل البعد عن فهم الرهانات والصراعات، وبالتالي أصبحت قراراتها عبارة عن جمع للأحداث وتقديم وصفات، حيث تأثر التشريع منذ الاستقلال بمختلف الإيديولوجيات السائدة على مستوى التوجه السياسي للسلطة، وهذا ما نلمسه من خلال:

✓ القصور والعجز في وضع منظومة قانونية تتماشى مع شمولية التكوين لجميع الأجراء مثلما هو الحال في القانون الفرنسي المؤرخ في 04 أيار 2004.

✓ عدم ارتقاء المشاركة العمالية إلى مستوى التحديات التي تفرضها المرحلة الراهنة أمام منطق تخندق كل طرف "الإدارة، العمال" في موقعه.

✓ حصر عملية التفاوض على المركزية النقابية أمام التراجع المستمر عن مبدأ التعددية النقابية وبقاء الممارسة النقابية مرهونة بالفعل السياسي والخطاب السلطوي، ويتضح هذا من الموقف العدائي للنقابات المستقلة بالنسبة للسلطة، بتجاهل دورها وأهميتها بأشكال مختلفة.

فللسلطة وأرباب العمل من جهة، وتراجع دور المركزية النقابية من جهة أخرى، مسؤولية في بقاء هذا القانون يتراوح مكانه ولمدة عشرينين دون البحث عن تجديده، مما ساهم في تأخره أمام التحولات الاقتصادية والتطورات الجارية على مستوى دولي ومحلي، وأمام الوعي المتزايد للعمال، يقول كاستورياديس: "إن جوهر الديمقراطية يكمن في ألا يتوقف المجتمع بصورة باتة عند تصور ما هو حق وعدل وحرية، وأن يتشكل على نحو يسمح دائما بإعادة النظر في مسائل الحرية، العدالة، الإنصاف والمساواة في إطار السير العادي

للمجتمع؛ إن استقلالية مجتمع ما لا تتمثل في قدرته على وضع القوانين فقط، وإنما أيضا في قدرته على إعادة النظر صراحة في هذه القوانين" (في جان فرانسوا شانلا، 2004، 115)، فالقانون بقدر ما هو ثمرة تفاهم بين ممثلي مختلف أطراف علاقة العمل، يخلق أيضا شرعية السلطة والسيادة للإدارة "صاحب العمل"، ويثير الاحترام ويدفع الأفراد بالقهر أو طوعا إلى الالتزام به والخضوع له، وليس للقانون من هيبة واحترام سوى الهيبة والاحترام الناجمين عن مشاركة جميع الأفراد في صياغته، وهذا في إطار تطلعات الديمقراطية التي تعمل على تحقيق تسوية المصالح الاقتصادية بين الفئات والطبقات (برهان غليون، 1986، 100-102)، ويتضح من خلال هذه النظرة أن الدولة هي مصدر التشريع إلى حد الآن، فهذا التشريع ممنوح من السلطة دون مبادرة من الشركاء الاجتماعيين الذين يكتفون بنقد الأوضاع القانونية السائدة، مما يؤدي إلى نوع من التصلب في شرايين جسد القانون وإلى الجمود والعجز عن التكيف مع الأوضاع الاجتماعية الجديدة، غير أن ذلك لا يعني أن الوضع سيبقى على حاله، بل ينتظر أن يتطور، وأن تصير النقابات مستقلا بحكم الخبرات المتراكمة سبابة إلى اقتراح النص القانوني الذي يتمخض عنه الحل المناسب للمشاكل المنتظرة.

قائمة المراجع

أولا / القوانين والمراسيم والأوامر :

1. دستور 1989.
2. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، جبهة التحرير الوطني، اللجنة الوطنية للتسيير الاشتراكي للمؤسسات : التسيير الاشتراكي للمؤسسات، الميثاق والنصوص التطبيقية، الجزائر، الطباعة الشعبية للجيش، ديسمبر 1975.
3. قانون رقم 78-12 المؤرخ في 05/08/1978 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل، جريدة رسمية رقم 32، الصادرة في 08/08/1978.
4. قانون رقم 90-11 المؤرخ في 21/04/1990 يتعلق بعلاقات العمل، جريدة رسمية رقم 17، الصادرة في 26/04/1990.
5. قانون 90-14 المؤرخ في 02/06/1990 يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.
6. قانون رقم 04-19 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004 يتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل، جريدة رسمية رقم 83، الصادرة في 26/12/2004.
7. المرسوم رقم 82-302 المؤرخ في 11 سبتمبر 1982 يتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية .
8. المرسوم التشريعي رقم 94-09 المؤرخ في 26 ماي 1994، المتعلق بالحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية.
9. المرسوم التشريعي رقم 94-10 المؤرخ في 26 ماي 1994، المتعلق بالتقاعد المسبق.
10. المرسوم التشريعي رقم 94-11 المؤرخ في 26 ماي 1994، المتعلق بالتأمين عن البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية.
11. الأمر 71-75 المؤرخ في 16/11/1975 المتعلق بعلاقات العمل الجماعية في القطاع الخاص.
12. المؤسسة الوطنية للحديد والفوسفات "فارفوس": النظام الداخلي للمؤسسة، تبسة، 2005.

- 1- احمية سليمان: التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998.
- 2- إحسان محمد الحسن: النظريات الاجتماعية المتقدمة - دراسة تحليلية في النظريات الاجتماعية المعاصرة-، ط 1، دار وائل للنشر، الأردن، 2005.
- 3- برهان غليون: مجتمع النخبة، ط 1، معهد الإنماء العربي، بيروت، 1986.
- 4- بشير محمد: الثقافة والتسيير في الجزائر- بحث في تفاعل الثقافة التقليدية والثقافة الصناعية-، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007.
- 5- بن صاري ياسين: عقد العمل محدد المدة، دار هومة للطباعة والنشر، الجزائر، 2004.
- 6- توماس بوتومور: تمهيد في علم الاجتماع (ترجمة محمد الجوهري وآخرون)، ط 3، دار المعارف، مصر، 1978.
- 7- جان فرانسوا شانلا: العلوم الاجتماعية وإدارة الأعمال (ترجمة محمد هناد)، دار القصة للنشر، الجزائر، 2004.
- 8- جان-مارك لوغال: إدارة الموارد البشرية (ترجمة نبيل جواد)، ط 1، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، 2008.
- 9- حسين عبد الحميد أحمد رشوان: الإدارة والمجتمع - دراسة في علم اجتماع الإدارة-، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2006.
- 10- حمداوي وسيلة: إدارة الموارد البشرية، مديرية النشر، جامعة قلمة، 2004.
- 11- خضير كاظم حمود، ياسين كاسب الخرشة: إدارة الموارد البشرية، ط 1، دار المسيرة للنشر، الأردن، 2007.
- 12- خيرى خليل الجميلي: التنمية الإدارية في الخدمة الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 1998.
- 13- دايو فضيل وآخرون: المشاركة الديمقراطية في تسيير الجامعة، ط 2، مخبر علم اجتماع الاتصال للبحث والترجمة، قسنطينة، 2006.
- 14- دايو فضيل، غربي علي (تحرير): أسس المنهجية في العلوم الاجتماعية، دار البعث، قسنطينة، 1999.

- 15- دينيس لويد: فكرة القانون (ترجمة سليم الصويص)، سلسلة عالم المعرفة، رقم 47، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت، 1981.
- 16- ذيب عبد السلام: قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي، دار القصة للنشر، الجزائر، 2003.
- 17- راوية محمد حسن: إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 1999، 2000.
- 18- راوية محمد حسن: إدارة الموارد البشرية رؤية مستقبلية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2001.
- 19- راوية محمد حسن: مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2003.
- 20- سعاد نائف برونوطي: إدارة الموارد البشرية - إدارة الأفراد -، ط 2، دار وائل للنشر، الأردن، 2004.
- 21- شفيق رضوان: السلوكية والإدارة، ط 2، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، 2002.
- 22- صالح بن نوار: فعالية التنظيم في المؤسسات الاقتصادية، مخبر علم اجتماع الاتصال للبحث والترجمة، قسنطينة، 2006.
- 23- ضياء مجيد الموسوي: الخصوصية والتصحيحات الهيكلية - آراء واتجاهات -، ط 3، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005.
- 24- ضياء مجيد الموسوي: سوق العمل والنقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007.
- 25- عبد العزيز بن محمد خوجة: علم الاجتماع المعاصر من الجذور إلى الحرب العالمية الثانية، دار نزهة الألباب، غرداية، 2007.
- 26- عبد الغفور يونس: تنظيم وإدارة الأعمال، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، 1970.
- 27- عبد الله محمد عبد الرحمن: علم الاجتماع القانوني النشأة التطورية والمداخل النظرية الحديثة والدراسات الميدانية، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2004.

- 28- عجة الجيلالي: الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية - النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2005.
- 29- عصام أنور سليم: أصول قانون العمل الجديد، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2004.
- 30- علي الحوات: النظرية الاجتماعية اتجاهات أساسية، منشورات جامعة الفاتح، ليبيا، 1997.
- 31- علي عوض حسن: الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري الجديد، دار الثقافة للطبع والنشر، القاهرة، 1975.
- 32- عمر وصفي عقيلي: إدارة الموارد البشرية المعاصرة - بعد استراتيجي، ط 1، دار وائل للنشر، الأردن، 2005.
- 33- عنصر العياشي: نحو علم اجتماع نقدي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1999.
- 34- غربي علي وآخرون: تنمية الموارد البشرية، دار الهدى للطباعة والنشر، عين مليلة، 2002.
- 35- غربي علي: أبجديات المنهجية في كتابة الرسائل الجامعية، مطبعة سيرتا، قسنطينة، 2006 .
- 36- فيصل حسونة: إدارة الموارد البشرية، ط 1، دار أسامة للنشر والتوزيع، الأردن، 2008.
- 37- قيرة اسماعيل، غربي علي: في سوسيولوجية التنمية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001.
- 38- كعباش رابح: علم اجتماع التنظيم، مخبر علم اجتماع الاتصال للبحث والترجمة، قسنطينة، 2006.
- 39- لوكيا الهاشمي: نظريات المنظمة، دار الهدى للطبع والنشر، عين مليلة، د.ت.
- 40- محمد السويدي: مقدمة في دراسة المجتمع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1990.
- 41- محمد أحمد بيومي، محمد محمود مهدي: دراسات في التشريعات الاجتماعية، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2006.

- 42- محمد عبد الفتاح حافظ الصيرفي: البحث العلمي الدليل التطبيقي للباحثين، ط 1، دار وائل للنشر، الأردن، 2002.
- 43- محمد عبيدات وآخرون: منهجية البحث العلمي القواعد والمراحل والتطبيقات، ط 2، دار وائل للنشر، الأردن، 1999.
- 44- محمد علي محمد: علم اجتماع التنظيم، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1986.
- 45- محمود أبو زيد: علم الاجتماع القانوني الأسس والاتجاهات، ط 2، دار غريب للطباعة، القاهرة، 1992.
- 46- مراد زعيمي (إشراف): دراسات في تسيير الموارد البشرية، ط 1، دار قرطبة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008.
- 47- مريم أحمد مصطفى، إحسان حفزي: قضايا التنمية في الدول النامية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2005.
- 48- مصطفى محمود أبو بكر: الموارد البشرية مدخل لتحقيق الميزة التنافسية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2004.
- 49- ميشال بونشير: مدخل للقانون (ترجمة محمد أرزقي نسيب)، دار القصة للنشر، الجزائر، 2004.
- 50- هدي بشير: الوجيز في شرح قانون العمل، ط 2، دار الريحانة للكتاب، الجزائر، 2003.
- 51- ياسين خضير البياتي: النظرية الاجتماعية جذورها التاريخية وروادها، ط 1، دار الكتب الوطنية، ليبيا، 2002.
- 52- يوسف حليم الطائي وآخرون: إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي متكامل، ط 1، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، الأردن، 2006.

ثالثا / المجلات :

- 1- مجلة الباحث الاجتماعي، العدد الثاني، منشورات جامعة قسنطينة، سبتمبر 1999.
- 2- مجلة إنسانيات، العدد الأول، منشورات مركز البحث في الانثروبولوجيا الاجتماعية والثقافية، 1997.
- 3- مجلة العلوم الإنسانية، العدد الثامن، منشورات جامعة قسنطينة، سبتمبر 1997.
- 4- مجلة العلوم الإنسانية، العدد العاشر، منشورات جامعة بسكرة، نوفمبر 2006.
- 5- المجلة الجزائرية للدراسات السوسيولوجية، عدد تجريبي، جامعة جيجل، 2005.
- 6- مجلة التواصل، العدد الخامس، منشورات جامعة عنابة، 1999.
- 7- مجلة التواصل، العدد السادس، منشورات جامعة عنابة، 2000.

رابعا / الرسائل الجامعية :

- 1- إيهاب خميس أحمد المير: متطلبات تنمية الموارد البشرية لتطبيق الإدارة الإلكترونية، رسالة ماجستير في العلوم الإدارية، جامعة نايف للعلوم الإدارية، 2007.
- 2- ذيب عمر : مفتشية الوظيفة العمومية جهاز للرقابة الإدارية في القانون الجزائري، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في القانون الإداري، غير منشورة، المركز الجامعي سوق أهراس، 2007.

خامسا /مراجع الكترونية:

- 1- عادل مبروك محمد، صبري شحاتة السيد : تقييم اتجاهات الإدارة العليا نحو اتجاهات ممارسات إدارة الموارد البشرية في ضوء ومفهوم رأس المال البشري، د ت، تاريخ الولوج: 15 ديسمبر 2008، متوفر في: <http://books.google.com/books?id=lwgDG2Arjhic&dq>
- 2- عادل محمد زايد : إدارة الموارد البشرية رؤية إستراتيجية، 2003، تاريخ الولوج: 15 ديسمبر 2008، متوفر في: http://www.4shared.com/document/AALKm8ic/___online.html?err=no-sess
- 3- الطيب لوح:مداخلة مقدمة لليوم الدراسي حول قانون العمل وتطوره، تلمسان 12مارس2006،تاريخ الولوج: 13 نوفمبر 2008، متوفر في: http://www.mtess.gov.dz/mtss_ar_N/communication/2006/co_120306_ar.doc
- 4- عنصر العياشي : الإدارة بالمشاركة رهان المستقبل في المؤسسة الجزائرية، 1997، تاريخ الولوج: 26 مارس 2009، متوفر في: <http://faculty.qu.edu.qa/lanser/files/participative%20management.pdf>

سادسا / المراجع الأجنبية :

- 1- Amoura Ammar : **droit du travail et droit social**, elmaarifa éditions, Alger, 2002.
- 2- Jean-Claude scheid : **les grands auteurs en organisation**, dunod, paris, 1999.
- 3- République algérienne démocratique et populaire, FLN : **charte nationale**, éditions populaires de l'armée, 1976.
- 4- Entreprise nationale du fer et du phosphate(ferphos) : **convention collective d'entreprise**, juillet 1998.

الملاحق

فهرس الملاحق

الترقيم	العناوين	الصفحة
	فهرس الملاحق	181
01	دليل المقابلة	182
02	عقد عمل	184
03	عقد عمل مؤقت	187
04	اقتراح تجديد عقد عمل محدد المدة	190
05	بعض مواد النظام الداخلي للمؤسسة	192
06	بعض مواد الاتفاقية الجماعية للمؤسسة ذات الصلة بخطة البحث	197

استمارة المقابلة

*بيانات أولية حول المبحوث:

- الوظيفة المشغولة بالمؤسسة.
- المؤهل العلمي.
- عدد سنوات الخبرة في العمل.

المحور الأول:

- 1- لماذا يغفل قانون 90-11 الوظائف السابقة للتعيين (الاستقطاب، الاختيار)؟
 - هل يخلق ذلك نوع من فرض شروط المؤسسة على العامل أثناء التوظيف؟
 - وهل يؤثر هذا في خلق المحاباة والمحسوبية فيما يخص الاستقطاب والاختيار؟
- 2- ما هي السلبيات والايجابيات التي ظهرت بعد تطبيق قانون 04-19 المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل بالنسبة لعمليتي الاستقطاب والاختيار؟
- 3- ما الجهة التي تضطلع بالاختيار في المؤسسة؟
- 4- من الذي يقوم بوضع شروط التوظيف؟ ذكر وظيفة معينة على سبيل المثال.
- 5- ما هي المرتكزات التي يتم من خلالها وضع الشروط؟ (الإشارة إلى الاعتبارات الاجتماعية والسياسية والاقتصادية...الخ)
- 6- حسب رأيكم، ما هي أكثر السلبيات التي تظهر في قانون 90-11، ويليها الاتفاقية الجماعية فيما يخص التوظيف؟
- 7- حين وضع شروط وكيفيات التوظيف تظهر إرادة طرف على آخر، هل يتجلى ذلك في مؤسستكم؟ توضيح ذلك ولماذا؟
- 8- ما تعليقكم على المادة 12 من قانون 90-11 ؟

- 9- ما تعليقكم على المادة 62 من قانون 90-11 ؟
- 10- هل يتم عند تجديد عقود محددة المدة الاتفاق من جديد وعلى شروط جديدة بينكم وبين العامل؟ أم تبقى الشروط الجديدة؟

المحور الثاني:

- 1- كيف يتم التكوين بالمؤسسة؟
- 2- بالرجوع إلى قانون 90-11، هل تشريع 05 مواد كاف لعمليتي التدريب والترقية؟
- 3- في أي إطار يدخل طلب العديد من المؤسسات توظيف عمال ذوي خبرة، أهو تهرب من تكوينهم أم أن هناك أسباب أخرى؟
- 4- في أي إطار تدخل فترة التجربة بالمؤسسة؟ هل هي في إطار تطبيق القانون فقط أو التكوين أو...الخ؟
- 5- هل هناك تكوين جامعي متخصص؟
- 6- ما هي أهم متطلبات الموارد البشرية منذ صدور قانون علاقات العمل؟
- 7- كيف ترى دور المشاركة العمالية بالمؤسسة، وما مدى تأثيرها على صياغة الاتفاقية الجماعية؟
- 8- هل ترى أن الأجر كاف لسد حاجيات الطبقة العمالية؟
- 9- هل هناك حوافز؟ كيف تكون وعلى أي أساس؟
- 10- هل لك خرجات ميدانية لأماكن العمل؟

المحور الثالث:

- 1- هل تم التسريح في مؤسساتكم؟
- 2- هل تم التسريح في مؤسساتكم ولأسباب اقتصادية؟
- 3- حسب رأيك لماذا تنفرد المؤسسة بقرار التسريح دون الرجوع للعامل، وهذه إرادة منفردة (مبدأ سلطان القانون)؟
- 4- هل تم تحويل عمال إلى مؤسسات أخرى للحؤول دون تسريحهم؟

- 5- كيف يتم المحافظة على القوى العاملة (مفهوم الصيانة)؟
- 6- هل حدث وأن وقع تسرب في الأيدي العاملة بالمؤسسة؟
- 7- إن حدث، ماهي أسبابه؟
- 8- ما هي أكثر المنازعات انتشارا بالمؤسسة؟
- 9- كرأي أخير، ما هي المآخذ التي تراها على قانون علاقات العمل؟ ذكر السلبيات والإيجابيات.
- 10- ماذا تقترح؟